

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da
Informação e Documentação – FACE
Departamento de Economia – ECO

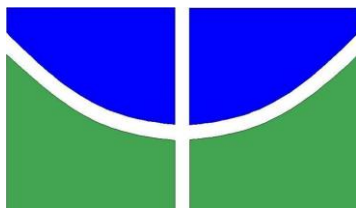
Dissertação de Mestrado em Economia – Gestão Previdenciária

O EFEITO DO FENÔMENO DE SUICÍDIOS COLETIVOS NA GERAÇÃO DE RENDA

JÚLIO NEVES DE CARVALHO

ORIENTADOR: PROF. DR. ROBERTO ELLERY JÚNIOR

BRASÍLIA, JULHO DE 2014



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da
Informação e Documentação – FACE
Departamento de Economia – ECO

Dissertação de Mestrado em Economia – Gestão Previdenciária

O EFEITO DO FENÔMENO DE SUICÍDIOS COLETIVOS NA GERAÇÃO DE RENDA

JÚLIO NEVES DE CARVALHO

Dissertação apresentada à Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação do departamento de Economia da Universidade de Brasília, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Economia em Gestão Previdenciária.

Orientador: Prof. Dr. Roberto Ellery Jr

BRASÍLIA, JULHO DE 2014

DEDICATÓRIA

Para os meus pais (in memorian), Antônio Justino Sobrinho e Sebastiana Alves de Carvalho pelo exemplo de humildade e vida digna, e ao meu primo (in memorian), Israel Taveira Neves, doce e gentil criatura que, não suportando a aspereza e as contradições da vida, nos deixou espontaneamente.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador Professor Dr. Roberto Ellery Junior, pela compreensão às ausências e pelas aulas enriquecedoras de Macroeconomia.

Ao Professor Dr. Paulo Roberto Amorim Loureiro, pelo incentivo a busca de variáveis econômicas fundamentais, nos fenômenos do cotidiano social.

Agradecimento especial a minha querida sobrinha Iane Andrade Neves, dedicada antropóloga e indigenista, pelo imenso auxílio na coleta e interpretação de materiais que valorizaram este trabalho.

Ao meu filho Jorge Luiz Rabelo Neves, pelo auxílio na tradução dos textos e materiais jornalísticos das mortes na FoxCom e outros.

A minha amiga Kamilla Farias, pelo trabalho dedicado e auxílio imenso nas questões de informática e normas metodológicas.

A todos os professores deste Mestrado, pela dedicação e conhecimentos disponibilizados a mim e meus colegas de curso.

RESUMO

Este trabalho tem como finalidade estabelecer a relação dos suicídios coletivos em diferentes estruturas culturais e seus efeitos no ambiente sócio econômico dessas comunidades.

Na primeira parte, descrevemos a questão do suicídio em algumas de suas amplas variáveis sociais, elencando estudos realizados por teóricos, no sentido de compreender as causas desse fenômeno. Neste trabalho, também, buscamos fundamentar nossas conclusões em textos e estudos apresentados por acadêmicos e economistas, disponíveis para pesquisa em livros, além de reportagens amplamente divulgadas nas mídias e redes de comunicação.

O conteúdo sobre os suicídios dos índios Guaranys Kaiowás, que foi disponibilizado pelo Conselho Indigenista da CNBB, apresentou o maior número de informações analíticas individualizadas a respeito de cada um dos suicidas dessa comunidade localizada no Mato Grosso do Sul.

Não obstante o universo significativo de autores de estudos filosóficos sobre o suicídio, a Tese de Doutorado de Emile Durkheim ainda permanece como referência fundamental a qualquer estudioso do tema, sendo citado de forma recorrente nos textos e estudos elencados neste trabalho.

Na sequência, citamos os recentes fenômenos de suicídios coletivos cometidos por comunidades heterogêneas em diferentes países, onde identificamos profunda semelhança na essencial motivação do ato. No primeiro grupo, os índios Guaranys Kayowás do Mato Grosso do Sul e os Tikunas da Amazônia; no segundo grupo, os jovens operários da FoxConn, empresa Taiwanesa, fabricante de equipamentos eletrônicos a serviço da Estadunidense Apple; por último, os agricultores, indianos, que foram obrigados a alterar a forma de cultivo de seu produto.

Quando avaliamos a ocorrência do ato praticado individualmente, percebemos a influência de questões econômicas em um nível compartilhado. Ou seja, outros fatores se somam, provocando reações e, por vezes, mascarando a causa essencial da atitude do suicida. Quando buscamos, ao longo dos tempos, relatos de suicídios praticados em um contexto coletivo, identificamos um conjunto de circunstâncias muito mais correlacionadas com questões de cunho econômico, entendendo que isso se dá em grupos sociais onde a variável econômica é sinônimo de seus costumes e cultura.

Os índios Guaranys Kayowás e Tikunas, no Brasil, os operários da FoxCom, na China e os plantadores de algodão na Índia identificam e fortalecem a conclusão de que a estrutura social, por mais dessemelhante que pareça, está fortemente vinculada aos mesmos valores socioeconômicos, essenciais e atávicos. Portanto, para alguns de seus membros, o suicídio se justifica quando as tradições se rompem de forma súbita e sob o comando ou interferência imperativa de elementos exógenos.

Palavras - chave: Economia e Suicídio – Suicídio Indígena – Suicídios na FoxCom – Suicídios dos agricultores indianos – Anomia e Suicídio

ABSTRACT

This work aims to establish the relationship of collective suicides in different cultural structures, and their effects on the socio-economic environment of these communities.

In the first part we describe the issue of suicide in some of its larger social variables, listing studies developed by theorists, in order to understand the causes of this phenomenon. In this work, additionally, we seek to support our conclusions in texts and studies presented by academics and economists, available for research in books, as well as reports widely disseminated in the media and communication networks.

The specific content about the suicides of the Guaranys Kaiowas indian tribe in Mato Grosso do Sul was released by CNBB Indigenous Council, where it was identified a higher individualized content, with analytical information about each one of the suicides of the community.

Notwithstanding the significant universe of authors of philosophical studies about suicide, the Doctoral Thesis of Emile Durkheim still remains as fundamental to any student of the subject, allowing it to be recurrently mentioned in the texts and studies listed in this paper.

Next, we cite the recent phenomena of collective suicides committed by heterogeneous communities in different countries, where it was identified profound similarity in the underlying motivation of the act. In the first group, the Indians Guaranys Kayowás from Mato Grosso do Sul and the Tikunas from the Amazon. In the second group, the young workers of the Taiwanese company FoxConn, an electronics manufacturer serving the american Apple. And lastly, the growers farmers from India, who were forced to change the way they cultivated their products.

When we evaluate the occurrence of the act practiced individually, we realize the influence of economic factors in a shared level. That is, other factors add up, causing reactions and sometimes masking the essential cause of the suicidal's attitude. When we seek, over time, reports of suicides in a collective context, we identify a set of circumstances more correlated with issues of economic nature, understanding that this occurs in social groups where the economic variable is synonymous with their customs and culture.

The Indians Guaranys Kayowás and Tikunas in Brazil, the workers of FoxConn in China and the growers farmers in India identify and strengthen the conclusion that the social structure, however dissimilar it may seem, is strongly linked to the same socio-economic values, essential and atavistic. So, for some of its members, suicide is justified when traditions

are suddenly broken and under the command or imperative interference of exogenous elements.

Keywords: Economy and Suicide – Indians Suicide – FoxCom Suicides – India Growers Suicide – Anomie and Suicidé

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 METODOLOGIA.....	13
2.1 Método de Abordagem.....	13
2.2 Método de Procedimento.....	13
2.3 Tipo de pesquisa.....	15
2.4 Técnicas e instrumentos de coleta de dados.....	15
3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	17
3.1 O suicídio.....	17
3.2 Definição de suicídio e tentativa de suicídio.....	18
3.3 A família como fator moderador / Os três tipos de suicídio.....	20
3.3.1 <i>O suicídio egoísta.....</i>	<i>20</i>
3.3.2 <i>No suicídio altruísta.....</i>	<i>21</i>
3.3.3 <i>No suicídio anômico.....</i>	<i>21</i>
3.4 Suicídio e religião.....	22
3.5 Suicídios entre povos indígenas.....	24
3.6 Suicídios de Operários da FoxConn.....	26
3.7 Suicídios de Agricultores Indianos.....	29
3.7.1 <i>Os suicídios de camponeses Indianos e a globalização.....</i>	<i>29</i>
3.7.2 <i>As políticas econômicas na Índia devastaram a economia rural.....</i>	<i>29</i>
3.7.3 <i>Um fardo esmagador sobre os camponeses.....</i>	<i>30</i>
3.7.4 <i>A invasão das multinacionais.....</i>	<i>31</i>
3.8 Condições sociais e posição social.....	31
3.8.1 <i>Japão.....</i>	<i>32</i>
3.8.2 <i>Um E Francês.....</i>	<i>32</i>
3.9 Os efeitos do suicídio demográfico.....	35
3.10 Abordagens sobre suicídio e trabalho.....	36
3.10.1 <i>Choque cultural.....</i>	<i>36</i>
3.10.2 <i>Choque empresarial.....</i>	<i>37</i>
3.10.3 <i>Pressões no trabalho.....</i>	<i>38</i>
3.10.4 <i>Entrevista de Dejours em Lisboa.....</i>	<i>39</i>
3.11 Qualidade de vida e suicídio.....	49
3.11.1 <i>A Origem do Termo Qualidade de Vida no Trabalho.....</i>	<i>52</i>
3.11.2 <i>Qualidade de Vida no Trabalho.....</i>	<i>54</i>
3.11.3 <i>Produtividade versus Qualidade de Vida no Trabalho.....</i>	<i>57</i>
3.11.4 <i>Estresse e Eficácia dos Colaboradores.....</i>	<i>59</i>
3.11.5 <i>Perspectivas da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho.....</i>	<i>61</i>
3.11.6 <i>Visão dos Executivos de Gestão de Pessoas.....</i>	<i>63</i>
3.11.7 <i>A comunicação no ambiente organizacional.....</i>	<i>65</i>
3.11.7.1 <i>Desafios na Liderança e no Clima Organizacional.....</i>	<i>65</i>
3.11.7.2 <i>Comunicação Interna no século XXI.....</i>	<i>65</i>
3.11.7.3 <i>O Negociador e seu papel.....</i>	<i>70</i>
3.11.8 <i>Qualidade de Vida do ponto de Vista Médico.....</i>	<i>71</i>
3.11.9 <i>Indústria que mutila.....</i>	<i>72</i>
3.12 Redução da jornada.....	75

3.13 Prevenção.....	76
3.13.1 <i>No Brasil</i>.....	77
3.13.2 <i>Resultados do CVV</i>.....	78
3.13.3 <i>Na França</i>.....	79
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	80
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82

1 INTRODUÇÃO

Por meio de fatos históricos, é possível verificar que o suicídio faz parte da história da humanidade, no entanto, não existe uma data exata a respeito dos primeiros casos suicidas. De acordo com Kalina e Kovadloff (1983), que realizaram uma abordagem bibliográfica sobre a história do suicídio, a Enciclopédia Delta de História Geral aponta que, durante um ritual no período de 2.500 a.C. na cidade de Ur, doze pessoas ingeriram uma bebida envenenada e se mantiveram deitados aguardando a morte.

As transformações na economia, relacionadas às novas representações do trabalho, aconteceram momentaneamente às mudanças na maneira de ordenar e administrar tanto o Estado como o ambiente do trabalho. Os novos regimentos e as regras estabelecidas apresentaram um impacto à formação do Eu e do Outro, modificando a imagem da identidade de si. Novas discussões foram agregadas à história do suicídio, perante um mundo em permanente mudança, insensível à dor do outro, que incentiva o consumismo desregulado enquanto eleva o desemprego, o que possivelmente gera um sentimento de dúvida e vazio, provocando novos casos de suicídios. Apesar disso, permanece o silêncio com relação ao mundo do trabalho como possível causa de suicídio. Até porque, o suicídio, na maioria das vezes, se produz em silêncio (CAMUS, 2009).

Para que se torne possível avaliar o problema do suicídio, é interesse considerar o lugar onde o sujeito está incluso socialmente, uma vez que as reações ao suicídio vão resultar da cultura, religião, valores, como ao confrontar a percepção do suicídio entre o Oriente e o Ocidente. No Japão, por exemplo, há um crescente aumento de suicídios relacionados à questão da honra, de jovens que apresentam falhas no ambiente escolar e são considerados sem dignidade, assim, na cultura japonesa o suicídio é observado como um modo honroso de fugir de situações desesperadoras ou vergonhosas (KOVÁCS, 1992).

De acordo com Cassorla (1991), o suicida está tentando escapar de um contexto de sofrimento que para ele está intolerável. Não há uma razão única para o comportamento suicida, ou seja, a partir da junção de uma sucessão de fatos que podem aglomerar durante a história do sujeito até o momento em que ele se vê no presente é que pode acontecer o suicídio.

São avaliados comportamentos suicidas, além do ato em si, os pensamentos de suicídio, os planos, como também as iniciativas de suicídio. As tentativas de suicídio, de

acordo com Resmini (2004), são meios particulares de atuação, ou seja, o indivíduo procura transmitir seu sofrimento, a desordem psíquica por qual está passando não por palavras, mas sim por meio de ações, de gestos que podem resultar em tentativas de suicídio ou até mesmo em suicídio, se esta for bem sucedida.

Este trabalho visa pesquisar em que circunstâncias suicídios coletivos de diferentes grupos sociais, podem estabelecer correlação e significância no ambiente econômico e social. O objetivo geral é identificar os reflexos econômicos de suicídios coletivos e seus efeitos no ambiente social. Para isso, os objetivos específicos são examinar os efeitos provocados pelo suicídio coletivo e pelas tentativas de suicídio; analisar alguns casos relacionados ao suicídio coletivo de estruturas sociais heterogêneas, no Brasil, na China e na Índia; e identificar as consequências geradas pelo suicídio coletivo e como isso afeta, economicamente, as expectativas dos grupos sociais.

O suicídio vem sendo examinado há algum tempo, no entanto ainda é observado como um tema complexo, difícil de ser dissertado. É um tema pouco definido, sem uma verdade absoluta e que, em muitos casos, seu processo pode ter começado na infância do indivíduo (KOVÁCS, 1992). Todos os seres humanos estão sujeitos a terem pensamentos ou desejos de morte ao viverem situações entristecedoras, no entanto, até a efetivação de uma ação suicida são inclusas uma porção de variáveis que devem ser levadas em consideração.

Conforme a Organização Mundial da Saúde (2001 *apud* BAPTISTA, 2004), o suicídio conquistou o terceiro lugar, entre pessoas de 15 a 34 anos, dentre as mais significativas razões de morte no mundo. O suicídio pode acontecer tanto nas comunidades dos grandes centros como também nas pequenas populações, na zona rural, espalhando-se até às reservas indígenas, onde se tem como teoria para o suicídio, o relacionamento com as cidades, as penúrias, a renúncia das tradições e dos cultos (KOVÁCS, 1992).

2 METODOLOGIA

2.1 Método de Abordagem

Segundo Bunge (apud MARCONI E LAKATOS, 2004, p. 51), a concepção atual de método científico específico das ciências sociais “é a teoria da investigação”, a qual se realiza em 9 etapas:

- a) descobrimento do problema, se ele não estiver enunciado com clareza;
- b) colocação precisa do problema a partir da obtenção de mais conhecimento;
- c) procura de conhecimentos ou instrumentos relevantes ao problema para tentar resolvê-lo;
- d) tentativa de solução com o auxílio dos meios identificados;
- e) invenção de novas ideias ou produção de novos dados empíricos relativos à implantação da solução;
- f) obtenção de uma solução aproximada ou exata, tida como hipótese;
- g) investigação das consequências da possível solução, ou seja, prognóstico;
- h) prova, validação ou comprovação da solução ou hipótese;
- i) correção da hipótese, dando início a um novo ciclo de investigação.

Este Trabalho de Conclusão de Curso adotou o método investigativo como base para o trabalho na medida em que confere ao esforço de melhoria contínua dos processos administrativos um caráter científico, requisitado pelas organizações modernas, conforme salienta Roesch (2006):

[...] a gestão contemporânea está valorizando muito a administração por fatos em qualquer área da administração, e por isso espera-se que os profissionais possuam habilidades analíticas de definição e solução de problemas, bem como a capacidade de levantar e interpretar informações. (ROESCH, 2006, p. 119)

2.2 Método de Procedimento

Segundo Marconi e Lakatos (2004, p. 91-95) “métodos de procedimento” equivalem a “técnicas que pelo uso abrangente se erigiram em métodos”, podendo ser aplicados às ciências sociais, individualmente ou em conjunto. Os autores os conceituam

como “etapas mais concretas da investigação, com finalidade mais restrita em termos de explicação geral dos fenômenos e menos abstratos”. Dentre os 8 possíveis métodos de procedimento apresentados pelos autores, encontra-se o Método Monográfico (LE PLAY apud MARCONI E LAKATOS, 2004, p. 269-273), também conhecido como Estudo de Caso, que consiste no estudo de um conjunto de atividades “de determinados indivíduos, profissões, condições, instituições, grupos ou comunidades.”.

Os autores explicam que os vários métodos de procedimento podem estar relacionados, segundo suas características, a duas “metodologias de abordagem dos fatos”: a quantitativa e a qualitativa, sendo que na primeira “[...] os pesquisadores valem-se de amostras amplas e de informações numéricas”, enquanto que no segundo “[...] as amostras são reduzidas, os dados são analisados em seu conteúdo psicossocial e os instrumentos de coleta não são estruturados.”

O Método Quantitativo:

[...] caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde a mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas como coeficiente de correlação, análise de regressão, etc. (RICHARDSON ET AL., 1999, p. 70 apud MARCONI E LAKATOS, 2004, 269)

O Método Qualitativo é caracterizado e aplicado em três situações:

[...] como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados [...]. (RICHARDSON ET AL., 1999, p. 90 apud MARCONI e LAKATOS, 2004, 271)

- a) aquelas que substituem uma simples informação estatística referente a épocas passadas;
- b) as que são usadas para captar dados psicológicos como atitudes, motivações, pressupostos, etc.;
- c) aquelas que são usadas como indicadores do funcionamento das estruturas de organizações complexas.. (LAZARFELD, apud MARCONI E LAKATOS, 2004, 271)

Concordando com Roesch (2006, p. 118) quando afirma que o estágio de prática profissional “é uma oportunidade para apreender e, quem sabe, modificar a realidade nas organizações; por isso colher e analisar dados sobre a empresa-alvo é a tarefa mais importante do estágio”, o presente Trabalho de Conclusão de Curso selecionou o método monográfico

como o mais adequado para a investigação dos fenômenos administrativos encontrados nas organizações de qualquer tipo, podendo o mesmo desenvolver-se com base em um método quantitativo ou qualitativo de abordagem dos fatos.

2.3 Tipo de pesquisa

Segundo Vergara (2004), quanto aos fins, existem 6 tipos de pesquisa/investigação: exploratória, descritiva, explicativa, metodológica, aplicada e intervencionista.

A pesquisa realizada para consecução do presente trabalho caracteriza-se como aplicada e exploratória onde são levantados dados relativos ao tema objeto de estudo.

Pesquisa Aplicada é fundamentalmente motivada pela necessidade de resolver problemas concretos, mais imediatos. Tem finalidade prática. [...] Exemplo de pesquisa aplicada: proposta de mecanismos que diminuam a infecção hospitalar. (VERGARA, 2004, p. 46)

Pesquisa Exploratória é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa. (VERGARA, 2004, p. 46)

Quanto aos meios de pesquisa/investigação, Vergara (2004) seleciona 3 tipos que podem adaptar-se ao tipo de trabalho que está sendo aqui desenvolvido, quais sejam: de campo, documental, bibliográfica.

Pesquisa de campo é investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Pode incluir entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não.

Pesquisa Documental é a realizada em documentos conservados no interior de órgãos públicos e privados de qualquer natureza, ou com pessoas: registros, anais, regulamentos, circulares, [...]

Pesquisa Bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. Fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma. (VERGARA, 2004. p. 47-48)

2.4 Técnicas e instrumentos de coleta de dados

A pesquisa de campo aqui realizada teve início durante o Estágio, momento em que se efetivou o registro contínuo das orientações fornecidas pelo Supervisor do Estágio e

colegas de trabalho em relação aos processos típicos da área em estudo. A partir desse esforço foi possível definir o problema e estabelecer os objetivos do presente trabalho.

Portanto, a pesquisa qualitativa da realidade organizacional efetivou-se nessa fase com a adoção da(s) técnica(s) de Observação Sistemática (e/ou) da Entrevista Padronizada.

A observação é uma técnica de coleta de dados para conseguir informações utilizando os sentidos na obtenção de determinados aspectos da realidade. Não consiste apenas em ver e ouvir, mas também em examinar fatos ou fenômenos que se deseja estudar. (MARCONI e LAKATOS, 2004, p. 275-278).

A Entrevista representa um dos instrumentos básicos para a coleta de dados. Trata-se de uma conversa oral entre duas pessoas, [...], uma conversação efetuada face a face, de maneira metódica, que pode proporcionar resultados satisfatórios e informações necessárias [...] quando o pesquisador segue um roteiro previamente estabelecido. As perguntas feitas ao indivíduo são predeterminadas. (MARCONI e LAKATOS, 2004, p. 278 a 280).

A Revisão de Literatura aqui apresentada demonstrou não haver um instrumento já validado na literatura para mensuração da qualidade no atendimento. Dessa forma, adotou-se o questionário incluído como anexo. Este instrumento adequou-se aos objetivos do presente trabalho na medida em que aborda os principais tópicos relacionados ao tema. O questionário possui 9 questões, todas relacionadas com a qualidade no atendimento e o perfil dos clientes em questão.

O instrumento possui um desenvolvimento lógico analisando primeiramente a opinião dos colaboradores referente ao atendimento prestado em diversos setores da agência; Posteriormente o questionário aborda temas que estão ligados diretamente e/ou podem afetar a qualidade do atendimento numa instituição financeira. Finalmente as mesmas questões foram direcionadas aos clientes para analisar as diversas opiniões a respeito do tema estudado.

Após o levantamento dos dados relativos ao questionário, verifica-se a satisfação dos clientes quanto aos questionamentos e as perspectivas que podem ocasionar uma melhoria significativa no atendimento prestado pela empresa.

3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Para perceber o suicídio na perspectiva durkhiemiana é necessário abstrair todas as ideias preconcebidas que, por vezes, é absorvida do senso comum. É imperativo referir que esta forma de acabar com a própria vida não é explicada apenas por fatores interiores ao indivíduo (como a loucura), mas também, e principalmente segundo Durkheim, por fatores exteriores ao indivíduo (a sociedade na qual se insere).

3.1 O suicídio

Antes de mais nada, o suicídio é visto como um indicador do estado moral da sociedade, que embora seja sublime e subjetivo, mostra que forças de ação individuais e coletivas atuam em sociedade e em que grupos predominam. O meio social determina, portanto, as características, os valores e normas sociais, que embora sejam comuns numa sociedade, ganham maior ou menor adesão em cada grupo social. Só assim se explica o maior ou menor interesse do indivíduo pela vida, que numa etapa mais aguda pode ser uma das causas ocasionais do suicídio. Conquanto todos os ideais, crenças, hábitos e tendências comuns que constituem o meio social são independentes entre si. Entretanto, propendem para diferentes graus de coesão social e consequentemente para uma diferente tendência coletiva do suicídio.

Segundo Durkheim, só pode haver tipos diferentes de suicídios se as causas a que estão ligadas sejam diferentes, ou seja, para que cada uma tenha uma natureza própria, é necessário que tenha também, condições de existência que lhe seja específica.

Em resumo, a nossa classificação, em vez de morfológica, será, logo à primeira vista, etiológica. Não se trata, aliás, de uma inferioridade, pois penetra-se muito mais na natureza de um fenómeno quando se conhece a causa do que quando se conhece unicamente as características, mesmo essenciais.” (Durkheim, p. 145).

No entender do autor não existe nenhuma relação constante entre a neurastenia e a taxa social dos suicídios, pois este ato, que põe fim à vida, apenas pode ser compreendido através de uma análise sociológica. É a partir da constituição moral própria de cada sociedade que poderemos apurar os fatos que levam os suicídios a terem taxas mais altas em diferentes épocas do ano, a variarem consoante o estado civil do indivíduo, da idade, sexo, etc.

Cada grupo social é provido de diferentes energias que, se primeiramente parecem apenas cingidas à personalidade individual, depois de uma segunda observação é verificado um seguimento do estado social em que atuam. Vai ser, então, a constituição moral da sociedade que vai determinar o número de suicídios e qual a índole, egoísta, altruísta e anômica, que o influencia, conduzindo o indivíduo ou à melancolia langorosa, ou à renúncia ativa, ou ainda à lassidão exasperada, recorrendo aos termos de Durkheim.

Na sua obra, o autor contrariou ainda, as ciências clínicas ao dizer que não é a loucura, a depressão ou o desconforto econômico que levam os indivíduos a acabarem com a sua vida, estes estados apenas são o cume do mal-estar social em que vivem. Assim, enquanto a sociedade não se alterar, o número de suicídios vai ser constante, isto é, a taxa de suicídios vai acompanhar a evolução da sociedade, uma vez que comparando o suicídio com os outros tipos de mortes, este vai ser estável durante certo período de tempo.

Contudo não podemos dizer que o suicida é um “herdeiro moral” do número de suicídios precedentes, pois este não teve contato com a mesma natureza que os seus antecessores, na medida em que as tendências coletivas possuem especificidades que lhes são próprias tanto num contexto temporal como social. Esta natureza difere porque os indivíduos enquanto forças ativas da sociedade vão progredindo enquanto seres psíquicos e sociais, descobrindo novas formas de pensar e sentir, posto de lado o indivíduo, o social não é nada. (Durkheim, pág.332).

3.2 Definição de suicídio e tentativa de suicídio

Segundo Durkheim (1996, p. 10), o suicídio pode ser definido do seguinte modo:

Chama-se suicídio todo caso de morte que resulte direta ou indiretamente de um ato positivo ou negativo, praticado pela própria vítima, ato que a própria vítima sabia dever produzir este resultado, sabedora de que devia produzir esse resultado. A tentativa de suicídio é o ato assim definido, mas interrompido antes que a morte daí tenha resultado.

Conforme o conceito de Durkheim, o indivíduo que tenta o suicídio tem, essencialmente, uma prévia do resultado da sua ação, mas nem sempre é assim que acontece,

uma vez que existem casos de suicídio ou de tentativa de suicídio em que a pessoa não tem plena noção do ato, nem da consequência (MELEIRO, TENG & WANG, 2004).

O suicídio é definido pela Associação de Psiquiatria Americana como “morte auto-infligida, porém, requer que a mesma seja acompanhada de evidência, tanto explícita quanto implícita, de que a pessoa pretendia morrer” (JACOBS & COLS., 2003, *apud* MELEIRO, TENG & WANG, 2004. p. 15).

Os autores evidenciam o conceito que analisam como sendo o mais aceito:

A definição mais aceita hoje para o suicídio consumado é caracterizada como uma morte causada por lesão, envenenamento ou sufocação, com evidência explícita ou implícita de que tenha sido auto-infligida e de que havia intenção de morrer (ROSENBER & COLS., 1988, p. 15, *apud* MELEIRO, TENG & WANG, 2004).

Então, para os autores, o suicídio é perfeitamente analisado como uma morte que, independente da causa, seja provocada pela própria vítima.

A tentativa de suicídio é uma ação que eleva o perigo para o suicídio se concretizar, além disso, está ligada às implicações biopsicossociais, onde a pessoa pode estar passando por problemas de caráter biológico, psicológico ou social, ou todos ao mesmo tempo, visto que os fatores de risco são multifatoriais. Tentativa de suicídio engloba autoagressões mais pacíficas, que não precisam de apoio médico até aquelas mais agressivas que necessitam de intervenção hospitalar (MELEIRO, TENG & WANG, 2004).

Durkheim (2005) ao investigar o suicídio sob um aspecto social contextualiza 3 tipos de suicídio: suicídio egoísta que é decorrente “da inexistência para o indivíduo do sentimento de pertença e em resposta a esse distanciamento matar-se significa mostrar à sociedade como se sente”; suicídio altruísta se opõe ao suicídio egoísta e “é caracterizado pela ligação extrema a um determinado grupo social religioso, político, cultural, etc.”; e o suicídio por anomia que decorre “da desorganização emocional ou interrupção de normas comportamentais pessoal e socialmente estabelecidas”.

3.3 A família como fator moderador / Os três tipos de suicídio

A família é também um assunto abordado por Durkheim, tendo a mesma, segundo o autor, uma função moderadora no que diz respeito ao suicídio. Para melhor compreender este ponto, é necessário explicitar a questão das idades, ou seja, o maior número de suicídios ocorre entre os vinte e os trinta anos, segundo o autor, é neste período de tempo, que se possui uma menor força moral, pois está entregue a si próprio, enquanto que no seio familiar o indivíduo está sujeito à força benéfica que esta exerce sobre o mesmo.

No que concerne ao homicídio, um termo que o autor usa como comparação, a família não tem um poder de persuasão tão elevado como deveria ter, o que, por vezes leva a que exista um maior número de homicídios dentro da mesma. Com isto, poderia dizer que não é o fato de se estar casado, mas sim de se ser mais velho, logo nestes casos de “vida doméstica” pode se suscitar um número mais elevado de homicídios, pois a força moral exercida pela família sobre os membros que a compõem é bastante elevada, esta deveria afasta-los do homicídio, mas por vezes, se não na sua maioria, é a causa para que o mesmo decorra.

Entre estes dois termos, suicídio e homicídio, existem segundo o autor, alguns pontos comuns, mas também contraditórios. Assim, para que exista uma melhor percepção e harmonização entre os mesmos o autor recorreu aos três tipos de suicídio.

3.3.1 *O suicídio egoísta*

É aquele que se encontra com uma maior frequência, este tipo de suicídio é caracterizado por um estado de depressão e de apatia, fruto de um individualismo exagerado. (DURKHEIM, p.175, 2003).

Neste tipo de suicídio o indivíduo, deixa de ter uma ligação tão forte com a sociedade, pois a vida que o individuo gostaria de ter, já não corresponde à realidade existente. Este pensa ser superior a mesma, pois para ele o que a sociedade lhe oferece já não o satisfaz, fazendo assim com que o individuo viva “no meio do tédio e do aborrecimento. (DURKHEIM, p.175, 2003).

O suicídio egoísta é o estado em que o Eu individual se afirma desmesuradamente diante do Eu social, isto sucede, pois tal ato é tolerado pelo Eu social, permitindo assim que a afirmação do Eu individual prevaleça, resultando assim, numa individualização desmedida.

No fundo isto acaba por ser uma contradição, pois o indivíduo deveria sentir-se realizado consigo mesmo, por se sentir superior, digamos assim, à sociedade a que pertence, mas em vez desse sentimento de autorrealização acontece o oposto, ou seja, o vínculo que liga o homem à vida se distende, é porque o vínculo que o liga à sociedade também se distendeu, acabando assim por levar o indivíduo ao suicídio.

A situação torna-se diferente em relação ao homicídio. Este, segundo o autor, é um ato violento, o homicida não se sente a altura da sociedade onde habita tendo por isso a necessidade de eliminar o indivíduo, que este pensa estar acima dele.

3.3.2 No suicídio altruísta

O suicídio e homicídio, como são mencionados pelo autor, podem perfeitamente caminhar lado a lado, porque dependem de condições que diferem por uma questão de grau. Este tipo de suicídio é caracterizado por uma integração social desmedidamente forte, pois o indivíduo pode suicidar-se por estar desinstitucionalizado da sociedade que o acolhe, mas também pode fazê-lo, caso esteja demasiado integrado nela. (DURKHEIM, p. 229, 2003)

Este tipo de suicídio é característico, segundo o autor, das sociedades primitivas onde o individualismo é muito fraco, mas subsiste ainda nas sociedades modernas, como por exemplo, na sociedade militar, onde o número de suicídios é mais elevado devido à pressão hierárquica, que se impõe fortemente ao indivíduo.

3.3.3 No suicídio anômico

Por fim, mas não menos importante, o suicídio anômico, ao qual o autor concede uma maior importância, corresponde no fundo a uma falta de regulação social, opondo-se

assim ao suicídio altruísta que se caracteriza por uma regulação social excessiva, como tínhamos visto anteriormente.

Nesse tipo também existe a possibilidade de uma ligação entre suicídio e homicídio, pois como diz o autor, a anomia provoca um estado de desespero e de cansaço exasperado, que pode virar-se contra o próprio indivíduo ou contra outrem, logo pode levar tanto ao suicídio como ao homicídio, o que difere entre eles é a constituição moral que cada indivíduo possui. (DURKHEIM, p.257, 2003)

O suicídio anômico é o tipo de suicídio que ocorre com uma maior frequência nas sociedades modernas. Este está estreitamente ligado a um grande desenvolvimento, principalmente na área industrial e comercial onde este tipo de suicídio ocorre com uma maior frequência.

Durkheim considera ainda que, este tipo de suicídio é particularmente preocupante nas sociedades modernas, visto que está estreitamente ligado à falta de controle que existe nas sociedades e que estas exercem sobre o indivíduo.

”Nestas sociedades, a existência social não é regulada pelo costume; os indivíduos estão em competição permanente uns com os outros; esperam muito da existência e exigem muito dela, e encontram-se perpetuamente rondados pelo sofrimento que nasce da desproporção entre as suas aspirações e as suas satisfações.” (Raymond Aron, p. 331)

3.4 Suicídio e religião

A religião desempenha um papel primordial na descodificação de símbolos para a tomada de consciência da sociedade, pois enquanto elemento agregador de todas as naturezas individuais, a sociedade produz diversos estados mentais dentro das consciências coletivas. Esta diversidade do social não é apenas única no campo da religião, onde encontramos diferentes tipos de indivíduos com vista ao mesmo fim, é também partilhada nas modas, na moral, isto é, em todas as formas de vida coletiva.

Numa perspectiva weberiana no que concerne às seitas religiosas, teria de existir uma uniformidade geral de princípios. Para delas os indivíduos fazerem parte, teriam de

responder a um certo número de exigências, principalmente no campo moral e religioso e uma garantia ética no que respeita ao ascetismo protestante.

A sociedade necessita também de outros elementos para a sua subsistência, para além dos indivíduos. Assim, entra-se, portanto na materialização da sociedade, pois a vida social cristaliza-se em suportes materiais, e os fatos sociais começam a agir sobre os indivíduos a partir do exterior. A sociedade caminhará para a produção de uma consciência coletiva que dará precedência ao interesse comum, em detrimento do particular (os prescritores de novas tendências). “Portanto, a corrente coletiva é quase exclusivamente exterior às consciências particulares” afirma Durkheim (p. 232, 2003).

Durkheim compara a consciência coletiva com Deus, dado que se o homem tenta imitar o seu criador, esta reprodução é feita de modo fraudulento e descurado, logo a consciência individual é uma imagem “pálida” da consciência coletiva. Weber refuta que no século XIX nos EUA o capital estava entregue na sua maioria aos puritanos e não era concedido crédito aqueles que não detinham os princípios morais da religião. Os capitalistas sentiam-se desfraldados de conceder uma oportunidade de vida àqueles que não eram crentes, com medo de um calote, já que não acreditavam em nada.

Qualquer concepção de ideia moral terá de aliar o egoísmo, o altruísmo e a anomia, sendo que o peso de cada um destes elementos variará de sociedade para sociedade. O indivíduo terá assim de se dotar de suficiente personalidade para poder renunciar ao peso preestabelecido destes três elementos até um novo momento de harmonia, onde se pressupõe que afaste qualquer pensamento suicida. Existem, assim, três fatores que pressupõem que o indivíduo não irá sobrepor à intensidade de um destes elementos em detrimento de outro: primeiramente, a própria natureza geral dos indivíduos que compõem uma sociedade; por outro lado, a maneira como estes estão articulados, isto é, essência da organização social; e ainda os casos efêmeros que deturpam o funcionamento da vida coletiva sem mudar a sua constituição anômica.

Assim, podemos afirmar que o número de suicídios só irá alterar, se as condições sociais variarem. Se estas permanecerem constantes, a sociedade naturalmente também não irá mudar.

Durkheim salienta que quanto maior o grau de coesão social menor será a tendência para o indivíduo pôr termo à própria vida. Weber diz que quanto maior era a coesão

nas comunidades da Nova Inglaterra, maior era o alargamento urbano e a densidade populacional, e a ligação entre os indivíduos protestantes era fortificada pela frequência de seitas e associações, o que leva a depreender que essa ligação reduzia o número de suicídios. Todavia, na sociedade francesa de Durkheim, onde a maioria dos indivíduos era católica, e em que a ida à Igreja é apenas semanal, nas zonas urbanas é mais comum o suicídio do que nas zonas rurais, uma vez que a individualidade é mais acentuada.

Por fim, é também importante frisar que este pensamento, de certa forma, pode destituir-se, pois as religiões, começam a perder o seu poder de coação social nas sociedades modernas. (ARON, 2001, p. 334).

3.5 Suicídios entre povos indígenas

Segundo o Relatório (2010), do Conselho Indigenista Missionário - Cimi, 20 casos de suicídios foram contabilizados e registrados em 2010. No ano de 2009, aconteceram 19 casos. Entre as vítimas, estavam 16 homens e 4 mulheres. A maior parte com 13 casos, fazia parte do povo Guarani, 11 Guarani-Kaiowá e 2 Guarani Nhandeva, do Mato Grosso do Sul. Além desses, aconteceram dois casos de suicídio no Mato Grosso, dois no Paraná, um em Pernambuco e dois no Acre, onde se teve conhecimento ainda a respeito de duas tentativas de suicídio.

“O suicídio entre os Kaiowá e Guarani já ocorre há tempos e acomete, sobretudo os jovens. Entre 2000 e 2011 foram 555 suicídios entre os Kaiowá e Guarani motivados por situações de confinamento, falta de perspectiva, violência aguda e variada, afastamento das terras tradicionais e vida em acampamentos às margens de estradas. Nenhum dos referidos suicídios ocorreu em massa, de maneira coletiva, organizada e anunciada.” (CONSELHO INDIGENISTA MISSIONÁRIO, 2012).

Com relação à forma da morte desses casos citados, uma pessoa consumiu veneno, duas dispararam arma de fogo contra si mesmo e o restante, 17 pessoas suicidaram por meio de enforcamento.

O Cimi armazena esses dados de casos suicidas nas comunidades indígenas com a finalidade de expor a realidade indígena, entre os conflitos e humilhações a que estão submetidos. As difíceis condições em que vivem os Guarani-Kaiowá do Mato Grosso do Sul

são evidenciadas anualmente com um número de suicídios cada vez maior (CIMI, 2009). Isso pode ser visualizado na tabela abaixo:

Tabela 1 - Suicídios registrados entre os Guarani-Kaiowá:

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
22	16	28	19	23	34	18	13

Fonte: Relatório (2009)⁵ 2006 2007 2008 2009 2010

Observa-se uma crescente redução de homicídios com o passar dos anos, no entanto, a ocorrência de suicídio nessas comunidades indígenas ainda é considerada bastante elevada, uma vez que com uma população formada de aproximadamente 40.000 pessoas, o quadro de suicídio é, segundo o Relatório (2009), de 32,5 entre os Guarani-Kaiowá. De acordo com a Organização Mundial da Saúde -OMS, um índice de 12,5 mortes por 100.000 pessoas já é avaliado como bastante elevado.

Uma fonte mais exata estabelecida pela área de saúde - DIASI/DSEI- MS/ SESAI - apresenta números bem mais elevados, mostrando a crítica situação em que se encontra o povo Guarani-Kaiowá.

Tabela 2 - Dados do DIASI/DSEI-MS – 2000 a 2011

Ano	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
Nº de suicídios	45	41	55	53	42	50	40	40	60	42	42	45*	555*

Fonte: Relatório (2011)¹

Observa-se, com esses dados, uma situação bastante desfavorável a essa comunidade indígena, pois se tantos estão escolhendo o suicídio, provavelmente, suas condições de saúde, de vida e de trabalho não são das melhores, uma vez que é possível avaliar nos Relatórios do Conselho Indigenista Missionário que entre os motivos que levaram alguns dos suicidas à morte, estão a baixa remuneração e a luta por demarcação de terra, entre outros.

Como no caso, aqui abordado, das tribos indígenas citadas que, de forma sistemática, desde o final dos anos 80, tem aumentado as estatísticas de morte por suicídio, Fica claro que, a ausência de um referencial econômico dentro do estabelecido nas sociedades urbanas, principalmente capitalistas, aqui é necessário, substituí-las por um conjunto de fatores culturais que, secularmente, sustentam suas relações no âmbito da comunidade. A

¹ Dados sujeitos à revisão e alteração.

percepção de que, obrigados a compartilhar o conjunto de regras sociais e determinantes econômicas do homem branco, sem a proteção abrangente e definitiva desse status, com uma tutela frágil do Estado, considerando aí, as contradições do Judiciário que tornam improváveis a manutenção de suas terras e consequente perpetuação de suas culturas, faz do suicídio uma saída para essa incerteza angustiante. Mais acentuado entre os jovens, tendo em vista o distanciamento entre a cultura pura de seus antepassados e a presença cada vez mais miscigenada de valores consumistas. Essa desordem natural em seus sentimentos os coloca com a obrigação de tomar uma decisão sobre suas vidas. Sem expectativas para si e seus descendentes, e com a precarização das tradições tribais, o jovem índio prefere o suicídio como saída. Nesse momento é que fica clara a relação visceral entre cultura e economia.

3.6 Suicídios de Operários da FoxConn

Foxconn é uma empresa chinesa, com sede em Taiwan, fabricante de equipamentos eletrônicos e de computador em todo o mundo. O seu quadro de funcionários é composto por 800.000 pessoas, aproximadamente metade vive e trabalha em Shenzhen, próxima à fronteira de Hong Kong. A empresa desenvolve suas atividades em um grande parque industrial, em Foxconn City, com 15 edifícios com diversos andares de fabricação, cada um, exclusivo para um tipo de cliente. Este é o local onde os suicídios aconteceram. Dois funcionários teriam sido gravemente feridos em tentativas de suicídio recentes, na instalação. A empresa, por sua vez, diz ter evitado mais de 20 suicídios.

De acordo com o Portal The Economist (2010), 12 casos de suicídio, nesse ano, é menor do que o índice de suicídio entre a população geral da China. No entanto, as mortes levantaram questões sobre as condições de trabalho na produção de produtos eletrônicos em geral. Em específico, a Foxconn, que conserva o seu segredo, dificilmente disponibiliza suas plantas para o público externo e ignora rotineiramente informações à imprensa.

Em resposta aos suicídios, a empresa afirmou ter cercado os edifícios com redes, além disso, contratou conselheiros, levou à empresa monges budistas para rezar e brincou com os funcionários pedindo para que assinassem uma espécie de declaração "não-suicídio". Em uma conversa informal com Shenzhen, o executivo-chefe da Hon Hai, Terry Guo,

persistiu que ele não estava praticando nenhum tipo de exploração (PORTAL THE ECONOMIST, 2010).

Existe imprensa chinesa empregada para tecer elogios à Foxconn com relação à criação de empregos, mas a empresa passou a ser objeto de investigações críticas. Alguns clientes, inclusive a Apple, Dell e HP disseram terem aberto investigações, sem dúvida, temendo saírem prejudicadas.

Observa-se que a empresa Foxconn tenta esconder, ao máximo, as reais condições de trabalho dos seus funcionários. O índice elevado de suicídios nessa empresa, certamente, está relacionado ao mau desempenho da empresa para com esses funcionários.

Isso pode ser confirmado pelas diversas histórias publicadas nos jornais a respeito de casos suicidas envolvendo funcionários da Foxconn. Em janeiro de 2011, uma funcionária de 25 anos, que trabalhava há seis anos na empresa, se jogou do prédio onde morava após verificar um email onde pedia que ela mesma se demitisse. Conta-se também que em 2010, 14 jovens, a maioria recentemente chegada de outras cidades chinesas, suicidaram-se nas fábricas da Foxconn, na cidade de Shenzhen (PORTAL ESTADÃO, 2011).

O Portal Estadão (2011) publicou que um estudo realizado por 20 universidades de Hong Kong, Taiwan e da China, avaliou que a Foxconn é um “campo de trabalho”, que transgride as leis trabalhistas chinesas e maltrata os seus trabalhadores de modo físico e mental. O estudo, citado pelo jornal, assinalou que desde janeiro de 2010 ocorreram 17 tentativas de suicídio entre os funcionários da Foxconn, que somam mais de 1 milhão no gigante asiático.

A companhia, no entanto, se defende dizendo que trata bem os colaboradores, e aumentou os salários em até 70% de sua unidade principal de Shenzhen depois da onda de suicídios do ano passado. No entanto, para reduzir custos, transferiu parte de sua produção do oeste para o centro da China, como a fábrica de Chengdu onde ocorreu esse último episódio.

Em uma dessas novas plantas, na província de Sichuan, uma explosão matou na sexta-feira três pessoas e feriu outras 15.

As dependências da Foxconn são adequadas, mas a gestão é péssima, disse Zhu Guangbing, que planejou uma investigação secreta na empresa. Segundo ele, "Centenas de pessoas trabalham nas oficinas, mas eles não estão autorizados a falar uns com os outros. Se

você falar, você tem uma marca negativa em seu registro e seu gerente grita com você. Você também pode ser multado" (PORTAL THE TELEGRAPH, 2010).

Os trabalhadores com quem Zhu Guangbing teve contato, relataram que suas mãos continuam a contrair-se no período da noite, ou que, quando caminhavam na rua, eles forçadamente repetiam o mesmo movimento. "Eles nunca são capazes de relaxar a mente", disse ele.

Os trabalhadores reclamaram de que eles basicamente não tinham tempo para apreciar as instalações que lhes eram disponibilizadas como piscinas, quadra de tênis, entre outras atividades. "Os trabalhadores com quem falamos disseram que nunca usaram as piscinas, e mesmo assim, existem apenas duas para os 300.000 trabalhadores, e dizem que estão bem sujas", disse Zhu Guangbing (PORTAL THE TELEGRAPH, 2010).

Avalia-se que a insatisfação dos funcionários da Foxconn pode afetar diretamente no desenvolvimento financeiro da empresa, uma vez que não recebem estímulo nenhum.

Um trabalhador da Foxconn cometeu suicídio na cidade chinesa de Chengdu, centro do país, o segundo caso desse tipo no ano, depois do registro de 14 suicídios similares em 2010 e três tentativas frustradas. O jovem de 20 anos pulou de seu apartamento, situado em um bairro próximo ao parque industrial da companhia, no primeiro caso de suicídio de um funcionário da Foxconn que ocorre fora da cidade de Shenzhen (sul), informou o jornal independente *South China Morning Post*. Outros 14 trabalhadores, grande parte jovens recém-chegados à companhia a partir de outras províncias chinesas, suicidaram-se nas fábricas da Foxconn desta mesma cidade

Foxconn produz 4% dos produtos que exporta o país asiático, e fabrica componentes para multinacionais como Sony, Hewlett-Packard, Nintendo ou Apple, que produz nestas feitorias seus populares iPad, iPod e iPhone.

A Foxconn anunciou que vai investir US\$ 12 bilhões nos próximos anos na construção de uma nova fábrica no Brasil para produzir a maioria dos componentes utilizados no iPad. A empresa pretende começar a montagem dos dispositivos nos próximos meses em uma das fábricas no Brasil ainda com componentes fabricados na China.

3.7 Suicídios de Agricultores Indianos

3.7.1 *Os suicídios de camponeses Indianos e a globalização*

Em outra analogia sobre a relação econômica e cultural, estão os agricultores de algodão e outros produtos agrícolas na Índia. Para aumentar a produção e estabelecer uma fidelidade no fornecimento de matéria prima, passaram a ser utilizadas sementes transgênicas da Monsanto, que aumentam a capacidade produtiva por hectare plantado. Com a obrigação de produzir cada vez mais, reféns dos insumos da Monsanto, cada vez mais caros, os agricultores hindus viam no suicídio uma forma de romper com essa dissintonia cruel e extemporânea.

Não tinham mais autonomia sobre suas seculares culturas. Não podiam mais optar por variedades de sementes herdadas de seus antepassados. Morrer então passou a ser uma forma coletiva de comunicação. Mas a eles não bastava apenas morrer. Era preciso ir além em sua denuncia. Morriam desesperados ingerindo os defensivos que a própria Monsanto os obrigava a utilizar nas lavouras de algodão.

“O insucesso das colheitas e a incapacidade para pagarem os empréstimos devido às elevadas taxas de juro dos agiotes levaram muitos camponeses indianos a cometer suicídio a uma taxa alarmante e que cresce rapidamente. As estatísticas oficiais descrevem 25 000 mortes dessas durante a última década, mesmo subestimadas devido à intimidação policial quando as famílias informam um suicídio. Só no Estado do Maharashtra, 900 camponeses, sobretudo plantadores de algodão, mataram-se durante a última metade de 2006. Muitas vezes esses camponeses recorrem ao método de morte mais disponível – bebendo os letais pesticidas que usam nos seus campos. Por cada suicídio, há muitos mais camponeses atingidos por um grave estado de desespero económico.”(Serviço Noticioso.2007.pag.1)

3.7.2 *As políticas econômicas na Índia devastaram a economia rural*

A Índia, um país semicolonial e semifeudal, onde três quartos da população vive da produção agrícola, tem atravessado uma fase perigosa, submetendo-se fielmente à OMC, ao Banco Mundial e às TNCs (empresas transnacionais da agro-alimentação). Na Índia, no período pós-reforma, os camponeses pobres continuam excluídos do sistema bancário. A taxa de crescimento do crédito agrícola para os pequenos camponeses diminuiu nos anos 90 se

comparada com os anos 80, segundo o Relatório RBI sobre as Divisas e as Finanças de 2000-01, publicado em 2002. Durante esse período de reformas, os grandes proprietários rurais não encontraram dificuldades nos bancos, como salienta claramente o Relatório RBI de 2002. Essa falta de crédito dos bancos atirou os camponeses pobres para as garras dos usuários e agiotas. O grande número de suicídios de camponeses é uma consequência dessa situação ameaçadora. O grosso do fardo da política de liberalização é suportado, sobretudo pelos camponeses pobres e sem terra.

No Andhra Pradesh (AP), uma cultura insustentável como o algodão foi introduzida, induzindo os camponeses a produzi-la há cerca de uma década atrás e rapidamente enfrentaram dificuldades na produção de arroz

Os padrões das culturas agrícolas na Índia foram alterados. A mercantilização da agricultura, com a alteração dos padrões das culturas, obrigou os camponeses a dependerem do mercado, que em última análise é controlado pelo capital internacional.

O estado não comprou a produção de uma forma significativa, deixando os camponeses numa situação instável. Essa também foi uma das principais razões por trás dos suicídios de camponeses.

3.7.3 Um fardo esmagador sobre os camponeses

A crescente tensão criada pela queda dos preços dos produtos e pelo crescimento dos custos de produção, em conjunto com o quase negativo apoio monetário dos bancos, forçaram os camponeses a alienarem as suas terras e muitos foram levados a cometer suicídio. Com a ausência de posse das terras, muitas famílias de agricultores foram lançadas para o mercado de trabalho. Com os trabalhadores agrícolas que já existiam, a situação levou a uma maior redução das oportunidades de trabalho e a um declínio dos salários reais. São os trabalhadores agrícolas que sofrem o pior impacto da severa crise da agricultura. A maior parte dos 110 milhões de trabalhadores agrícolas, na sua maior parte *dalits* e povos tribais, enfrentam agora problemas económicos extremos para satisfazerem as suas necessidades básicas.

3.7.4 A invasão das multinacionais

As empresas transnacionais da agro-alimentação, emergiram no setor agrícola e limitaram firmemente a economia indiana, de base agrícola. As pequenas propriedades não são lucrativas para a agricultura intensiva dessas empresas. Elas estão agora pressionando o governo para anular as leis de limitação da posse de terras, bem como de conglomeração de pequenas propriedades. O governo do Maharashtra já decidiu isentar da Lei de Propriedade da Terra, os monopólios, empresas e cooperativas, para fins hortícolas. As terras não cultivadas ou abandonadas podem agora ser compradas por elas e as terras cultiváveis podem ser arrendadas.

3.8 Condições sociais e posição social

No IV capítulo da obra de Durkheim, “O Suicídio”, o autor faz referência às condições sociais de cada indivíduo, se as condições sociais puderam ou não exortar ao suicídio. O autor justifica com vários acontecimentos ocorridos em diferentes culturas.

Através destes acontecimentos o autor constatou que a posição social exerce alguma influência sobre o suicídio, pois, em sociedades menos institucionalizadas o número de suicídios é mais elevado. Para Durkheim, as instituições ou corporações de que fala nesta obra ou em outras como “A divisão do trabalho social”, são conceitos já considerados um pouco retrógrados, mas que no fundo acabam por responder às exigências da sociedade atual, logo, e segundo o próprio autor, é necessário que existam, para que o próprio indivíduo através dessas mesmas instituições, por exemplo, um grupo profissional, tenha uma maior proximidade com a sociedade onde está inserido. “O único grupo social que pode favorecer a integração dos indivíduos na coletividade é, pois, a profissão ou a corporação”. (ARON, 2001, p.334).

Encontra-se aqui uma semelhança entre as perspectivas do autor francês e do autor alemão, uma vez que este último chama a atenção para uma série de constrangimentos que podem surgir quando um indivíduo está numa determinada posição social, e não pode usufruir do poder que essa posição lhe confere, dando até um exemplo prático, “Conheci casos de suicídio devido à recusa de admissão num clube”. (WEBER, p. 201).

Com isto, o que queremos dizer é que quanto mais aptidões escolares, poder econômico e social, tem o indivíduo, maior é a tendência que o mesmo tem para o suicídio.

O indivíduo tem cada vez mais, a necessidade de estar à altura das exigências da posição social que ocupa, o que faz com que o mesmo esteja sob grande pressão, e acabe assim de certa forma, por perder o interesse pelos seus objetivos, levando-o desta forma ao suicídio.

3.8.1 Japão

Segundo o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de Uberlândia – STIAU, o número de suicídios no Japão aumentou em 2005, ultrapassando a marca de 30 mil casos pelo oitavo ano consecutivo. O número de doenças graves e mortes causadas por excesso de trabalho também está em alta no país onde foram inventadas as novas técnicas de gerenciamento de produção - qualidade total, *just in time*, ilhas de produção, etc. (STIAU, 2012).

O estresse causado pelo trabalho não é um problema novo no Japão. De acordo com números divulgados pela polícia, o número de suicídios ultrapassou os 30 mil em 1998 e permanece acima desse patamar desde então. O recorde foi em 2003, quando foram registrados 34.427 casos de suicídio. As principais causas apontadas para o crescimento deste número são: a) a crise econômica que atinge o país desde a década de 90; b) as mudanças ocorridas no mercado de trabalho no Japão, com o fim da estabilidade no emprego nas grandes corporações (STIAU, 2012).

No Japão não existem tabus religiosos contra o suicídio. O ato já foi considerado uma forma de redenção para os Samurais. Nos tempos modernos, representa uma maneira de escapar do fracasso ou de salvar a honra dos parentes de constrangimentos decorrentes de dificuldades financeiras. O excesso de trabalho também é apontado como outra causa importante.

3.8.2 Um E Francês

O campo da Saúde do Trabalhador deve estar alerta, quando o trabalho deixa de ser fonte de aprimoramento da saúde das pessoas e de grupos, para se tornar tão prejudicial, a ponto de ocorrerem suicídios no próprio meio de trabalho. É sobre o fato de os trabalhadores

atentarem contra a própria vida no exercício de seu trabalho que trata o mais novo livro de Christophe Dejours publicado no Brasil, dessa vez em coautoria com Florence Bègue. O livro foi lançado aqui em 2010, ano seguinte ao lançamento da edição original francesa (ZAMBRONI DE SOUZA, 2012).

O tema do suicídio no trabalho vem ganhando notoriedade na França nos últimos anos, apontando para questão de tal gravidade que, mesmo se tratando de experiência francesa, instiga os pesquisadores brasileiros a preocuparem-se com as possíveis ocorrências desse fenômeno por aqui.

Dejours, professor do *Centre National des Arts et Métiers*, em Paris, é o expoente do que ele nomeou como Psicodinâmica do Trabalho, uma das derivações da Psicopatologia do Trabalho, que tem sua origem na metade do século XX, na França. É conhecido do público brasileiro desde 1987, quando um livro de sua autoria foi publicado pela primeira vez no Brasil. Bègue, a segunda autora, é psicóloga do trabalho e consultora de empresas.

Esse livro citado é fruto da intervenção realizada pelos autores em uma indústria onde ocorreram vários casos de suicídio. Ao entrar no local, Bègue, dando-se conta das dificuldades que ali se apresentavam, convidou Dejours a tornar-se parceiro na empreitada. Dessa forma, a experiência alimentou-se de ferramentas teórico-metodológicas da Psicodinâmica do Trabalho, e a intervenção tornou-se exitosa. Está estruturado em três partes, sendo a primeira “O Suicídio no Trabalho, sua Frequência, suas Consequências” e a última “Comentário Metodológico”, escritas por Dejours. A segunda “Uma Intervenção em uma Indústria após Vários Suicídios” foi escrita por Bègue. (ZAMBRONI DE SOUZA, 2012).

A introdução do livro inicia-se com a afirmação de que os suicídios e as tentativas de suicídio no local de trabalho apareceram na maioria dos países ocidentais nos anos 90. Os autores sustentam essa assertiva dizendo que havia, antes daquela época, apenas relatos de suicídios no campo, mas não nas indústrias e serviços. Adiante, apontam, já na primeira parte do livro, que “não se sabe, ao certo, quantos casos de suicídio relacionados ao trabalho ocorrem a cada ano na França”. Ora, se ainda hoje os números não são confiáveis - e não parecem ser mesmo - como sustentar a hipótese de que esse fenômeno simplesmente não existia? A alusão à estatística volta no título da primeira parte do livro, “O Suicídio no Trabalho, sua Frequência, suas Consequências”, mas o texto não traz consigo um levantamento epidemiológico à altura da assertiva, o que poderia ser útil no aprofundamento

da problemática, seja na França, seja no Brasil. Contudo, esse texto enfrenta bem a questão sem recorrer a tal procedimento, exatamente por não ser o foco dele. Além disso, como os autores afirmam, o problema é de tal forma importante, que um único caso de suicídio é gravíssimo e aponta a "profunda degradação do conjunto do tecido humano e social do trabalho" (p. 15). (ZAMBRONI DE SOUZA, 2012).

O que geraria essa degradação, tão patogênica, que chega mesmo a fazer com que algumas pessoas busquem a morte? Os autores sustentam três hipóteses complementares:

- *"O privilégio concedido à gestão, em detrimento do trabalho"* (p. 34). (ZAMBRONI DE SOUZA, 2012), de modo que a produção pareça não mais depender do trabalho, mas apenas dos novos métodos de gestão, que desestruturam os coletivos e estimulam a busca de objetivos, custe o que custar. As pessoas ficam à mercê de si mesmas, já que os coletivos foram desestruturados pelas reestruturações produtivas. Esse fenômeno recebe lugar central na análise do livro, em coerência com a proposição de outros autores que têm pensado sobre a relação trabalho e gestão nas últimas décadas ^{3,4};
- *"A psicodinâmica do reconhecimento desestabilizada pela gestão"* (p. 38). Pedra fundamental no edifício da Psicopatologia do Trabalho, o reconhecimento pela chefia, por clientes e, sobretudo, o julgamento de beleza do trabalho por pares, teriam um papel fundamental para o fortalecimento da identidade. As formas de avaliação individualizadas, que punem os erros e não oferecem o reconhecimento pelos acertos, tendem a gerar profundas desestabilizações em algumas pessoas;
- *"A qualidade total"* (p. 49). A certificação da qualidade total, que abre às empresas a possibilidade de anunciarem aos clientes a posse de tal título, entra no dia a dia do trabalho como algo nocivo, já que, em nome dela, escondem-se problemas na produção, e os assalariados são impelidos a burlar a ética profissional e a si mesmos para atingir os padrões da suposta qualidade.

Diante desse quadro, as estratégias coletivas de defesa desmontam-se e as redes de solidariedade desfazem-se, dando lugar à depressão, ao suicídio e ao silêncio.

O caso de que trata o livro ocorreu em uma indústria que passou por reestruturação produtiva desde 1997, o que reorganizou o trabalho e gerou a desestruturação do modo de vida dos trabalhadores, surgindo vários casos de suicídio a partir de 1998.

A atuação dos autores buscou reconstruir as bases do viver junto e do cooperar. Para tanto, baseou-se em nove princípios (p. 121): (i) as referências teóricas bem dominadas para abordar o campo de pesquisa; (ii) a independência do clínico no encaminhamento e sua ação; (iii) o trabalho de demanda, etapa insubstituível da enquete; (iv) a constituição de uma equipe de intervenção; (v) a equipe interna de apoio; (vi) o coletivo de pilotagem interno; (vii) as entrevistas individuais; (viii) as entrevistas coletivas; (ix) a enquete como ação. (ZAMBRONI DE SOUZA, 2012).

Após 18 meses de intervenção, o silêncio que acompanhava os suicídios estava rompido, e a equipe deixou "àqueles e àquelas que estavam presentes durante todo o processo desenvolvido, o bastão para a continuidade e o aprofundamento da intervenção" (p. 104, DEJOURS & BÈGUE, 2010,).

O livro, enfim, aponta consequências danosas de modelos de gestão presentes na França. Permite, desse modo, que aqui se possa perguntar se o efeito de produzirem tentativas de suicídio, já estariam presentes também no Brasil, além de outros conhecidos, mas obviamente não resolvidos, como os acidentes e todas as formas de sofrimento patogênico e de doenças no trabalho.

3.9 Os efeitos do suicídio demográfico

Sebold (2012) discute a respeito da grande recorrência de suicídios justamente nos países mais desenvolvidos, onde a população vem se reduzindo significativamente:

A contradição que nos intriga é o fato dos países mais ricos – que por força de uma lógica de sustentabilidade econômica – são os que mais estão resvalando nesta ladeira abaixo da demografia. Enquanto os países mais pobres são justamente aqueles com maior coeficiente de filhos por mulher. A Europa vem sofrendo este desgaste dramaticamente nos últimos 50 anos, e já começa sentir a redução de suas populações. A redução só não tem sido mais melancólica graças à cidadania oferecida aos imigrantes africanos, árabes e de outras regiões pobres que para lá se mudaram. Também é oferecida em tom de desespero, aos descendentes até quarta geração de cidadãos europeus em outras partes do mundo para facilitar seus retornos. Chamado de "truque da cidadania".

Para esse autor, os economistas, demógrafos e sociólogos explicam este comportamento, como temor de emprego futuro, além disso, evidenciam a questão previdenciária, onde a atenção deve ser maior. Caso não sejam tomadas iniciativas políticas rápidas, haverá futuramente, segundo esses estudiosos, a eutanásia final pela eliminação do

sistema previdenciário, ou será ainda pior, segundo eles, acontecendo o uso real da eutanásia como ocorre com os holandeses como “solução final”, para os idosos doentes e/ou inférteis.

Sebold (2012) analisa que:

Por contradição há uma discussão mundial particularmente na Europa sobre o aborto consentido, ou eufemisticamente dito terapêutico, onde o Brasil lamentavelmente participa desta onda. Ora isto é uma janela para todas as demais práticas de infanticídio. Em nosso entender na atual condição demográfica, deveria ser exatamente o contrário. Segundo pesquisas européias, 830.000 abortos são praticados anualmente na região. Este contingente está fazendo falta. Logo é a crise moral que esta afetando toda a estrutura econômica, social e política no atual contexto histórico.

Assim, observa-se que o índice de abortos é bastante alto na Europa, o que denominado de infanticídio. Essa é uma prática muito prejudicial pelo número de abortos praticados anualmente na região. Conclui-se que se trata de uma crise moral que esta alcançando a base econômica, social e política.

Com relação ao Brasil, Sebold (2012) também apresentou dados, onde abordou que o último censo 2010 apresentou uma fecundidade de 1,86, enquanto que em 2000 era de 2,38 filhos. Segundo este autor, o país começou também seu suicídio demográfico, no entanto, é possível que esse quadro seja revertido.

3.10 Abordagens sobre suicídio e trabalho

Uma onda de suicídios numa das maiores empresas francesas vem levando o país a discutir o "choque cultural" entre os valores tradicionais do funcionalismo público do país e o foco na competição adotado após processos de privatização (FERNANDES, 2009).

3.10.1 Choque cultural

Após o 25º suicídio de um funcionário da France Télécom em apenas 20 meses, o governo francês fixou um prazo para que grandes empresas do país adotem medidas contra o estresse no trabalho. A própria empresa, privatizada em 2004, anunciou a suspensão de seus

processos de reestruturação e de realocação obrigatória de funcionários após os 25 suicídios, além de 15 outras tentativas de empregados de tirar suas próprias vidas.

Para analistas, o fenômeno é consequência desse "choque cultural", que opõe a visão tradicional, que atribuía ao funcionalismo público um caráter social e as novas políticas comerciais agressivas, que privilegiam o aumento constante das vendas e da rentabilidade.

3.10.2 Choque empresarial

Segundo Fernandes (2009), o primeiro "choque" empresarial sofrido pela France Télécom ocorreu em 1998, com a abertura do mercado francês de telecomunicações à concorrência, por determinação de uma diretiva europeia. A segunda grande transformação foi em setembro de 2004, quando a empresa foi privatizada, 115 anos após ter sido nacionalizada.

Os empregados da operadora histórica de telefonia, que foram funcionários públicos durante mais de um século, se transformaram nos últimos anos em agentes comerciais e passaram a sofrer pressões constantes da direção em relação ao desempenho das vendas.

Muitos técnicos, que instalavam e faziam a manutenção das linhas telefônicas, se tornaram supérfluos, devido às mudanças tecnológicas. Mas também, em razão do fato de o país ter atingido um nível de cobertura da rede que não necessitava mais a instalação de várias novas linhas, diz o economista Thomas Coutreau, que lida com questões de saúde no emprego no ministério francês do Trabalho:

Eles se tornaram agentes comerciais sem preparo nenhum para a atividade. O trabalho deles não era vender qualquer coisa a qualquer preço. Eles viam antes sua função como um serviço público, algo que tinha valor para a sociedade. A cultura comercial de privilegiar vendas, os deixou desestabilizados", diz o economista.

O mal-estar dos empregados também foi ampliado pela instauração de uma competição individual, em relação a metas de vendas. "Isso minou a solidariedade entre os colegas", afirma Coutreau. Dentro desse mesmo sentido, afirma Dejours que, "Há 30 ou 40 anos, não havia suicídios no trabalho. O surgimento disso está ligado à desestruturação da

solidariedade entre trabalhadores. Ela foi esmagada pela avaliação individual dos desempenhos" (DEJOURS, 2012)

Os empregados que ocupam cargos de chefia na France Télécom também sofrem pressões da alta direção para demitir funcionários que não têm bom desempenho. O grupo demitiu 22 mil trabalhadores entre 2005 e 2008.

O psicanalista se diz cético em relação à utilidade dos questionários sobre o estresse no trabalho enviados nesta semana pela France Télécom aos seus empregados. A medida foi aprovada pelos sindicatos. "Essa pesquisa não diz o que é preciso fazer realmente", afirma.

3.10.3 Pressões no trabalho

Os suicídios na companhia comoveram a sociedade francesa e levaram a direção da France Télécom, que se recusa a demitir seu presidente, Didier Lombard, a substituir o número dois do grupo, Louis-Pierre Wenes.

Para o economista Coutreau, a crise na France Télécom não teria alterado a imagem dos franceses em relação à empresa. "Muitos se identificam com esses problemas porque vivem pressões semelhantes no trabalho", diz ele. E prossegue: "Mas alguns pensam que os ex-funcionários públicos não sabiam o que era a vida profissional e não aguentam a competição no mercado de trabalho".

Entre os países ricos, a França possui uma das mais altas taxas anuais de suicídios, de 19,6 por 100 mil habitantes.

Christophe Dejours, psicanalista, e Florence Bègue, psicóloga do trabalho ordenaram três abordagens que relacionam componentes para se entender a ligação entre suicídio e trabalho: a primeira, assinalada pelo estresse, reúne as perturbações biológicas e psíquicas ao contexto. No entendimento dos autores, este pensamento passou por uma mudança de avaliação à medida que o centro se desloca do ambiente para a maneira como o estresse é dirigido pelo próprio indivíduo. Essa representação adota medidas para formar o estresse modelando-se em técnicas de relaxamento, respiração etc.; a segunda representação se instala no campo estruturalista e atribui ao ato do suicídio, uma delicadeza individual, com

origem em bases genéticas ou hereditárias. Essa análise considera o comparecimento de um histórico anterior de patologias desta natureza, nas quais o trabalho é entendido como um evidenciador das falhas (DEJOURS & BÈGUE, 2010).

A terceira abordagem, conceituada de sociogenética, avalia as questões sociais associadas ao trabalho, como a gestão e a ordenação do trabalho, como elementos de desequilíbrio psicológico (DEJOURS & BÈGUE, 2010).

As avaliações que recordam a centralidade do trabalho na vida das pessoas e, de acordo com Dejours e Bègue (2010, p. 29), na “construção e na estabilização da identidade e da saúde mental” são apoiadas pelas situações de desconsolidação do trabalhador perante o desemprego.

Venco e Barreto (2010, p. 07), a respeito do mundo do trabalho e o suicídio como patologia laboral, discutem que:

Essa nova realidade do mundo do trabalho precarizado, flexível, fragmentado e produtor de desemprego, usa frequentemente a micropolítica das humilhações cotidianas e sistemáticas como instrumento de controle da biopolítica, que desestrutura emocionalmente os trabalhadores, podendo levá-los a desistir do emprego frente às ameaças cotidianas e o olhar silencioso dos pares que assistem e testemunham. As consequências são nocivas para todos os trabalhadores porquanto causam conflitos em suas vidas, alteram valores, transtornam as emoções e corroem o caráter individual, contribuindo para a fragmentação das biografias laborais e destruição dos laços de amizade no coletivo. A este quadro se acrescenta o incremento de atos de violência nas relações laborais, associado ao estímulo à competitividade e à instalação da indiferença com o sofrimento do outro.

Assim, entende-se que o mundo do trabalho apresenta um contexto irregular que favorece o desenvolvimento de ações suicidas, uma vez que a sua estrutura mostra-se muito falha. A competitividade atual no mundo dos negócios, tanto pode apresentar benefícios para as organizações, como também pode abalar o psicológico daqueles trabalhadores que não conseguem mostrar um bom desempenho, algo que pode levá-los ao suicídio.

3.10.4 Entrevista de Dejours em Lisboa

Nos últimos anos, três ferramentas de gestão estiveram na base de uma transformação radical da maneira como trabalhamos: a avaliação individual do desempenho, a exigência de

“qualidade total” e o *outsourcing*. O fenómeno gerou doenças mentais ligadas ao trabalho. Christophe Dejours, especialista na matéria, desmonta a espiral de solidão e de desespero que pode levar ao suicídio.

Psiquiatra, psicanalista e professor no Conservatoire National des Arts et Métiers, em Paris, Christophe Dejours dirige ali o Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação – uma das raras equipas no mundo que estuda a relação entre trabalho e doença mental. Esteve há dias em Lisboa, onde, de gravata amarela, cabeloira “à Beethoven” e olhos risonhos a espreitar por detrás de pequenos óculos de massa redondos, falou do sofrimento no trabalho. Não apenas do sofrimento enquanto gerador de patologias mentais ou de esgotamentos, mas sobretudo enquanto base para a realização pessoal. Não há “trabalho vivo” sem sofrimento, sem afeto, sem envolvimento pessoal, explicou. É o sofrimento que mobiliza a inteligência e guia a intuição no trabalho, que permite chegar à solução que se procura.

Claro que no outro extremo da escala, nas condições de injustiça ou de assédio que hoje em dia se vivem por vezes nas empresas, há um tipo de sofrimento no trabalho que conduz ao isolamento, ao desespero, à depressão. No seu último livro, publicado há uns meses em França e intitulado *Suicide et Travail: Que Faire?*, Dejours aborda especificamente a questão do suicídio no trabalho, que se tornou muito mediática com a vaga de suicídios que se verificou recentemente na France Télécom.

Depois da conferência, o médico e cientista falou com o P2 sobre as causas laborais desses gestos extremos, trágicos e irreversíveis. Mais geralmente, explicou-nos como a destruição pelos gestores dos elos sociais no trabalho nos fragiliza a todos perante a doença mental.

Perguntado Dejours se o suicídio ligado ao trabalho é um fenómeno novo ele respondeu que “O que é muito novo é a emergência de suicídios e de tentativas de suicídio no próprio local de trabalho”. E prosseguiu o estudioso na resposta:

Apareceu em França há apenas 12, 13 anos. E não só em França – as primeiras investigações foram feitas na Bélgica, nas linhas de montagem de automóveis alemães. É um fenómeno que atinge todos os países ocidentais. O facto de as pessoas irem suicidar-se no local de trabalho tem obviamente um significado. É uma mensagem extremamente brutal, a pior do que se possa imaginar – mas não é uma chantagem, porque essas pessoas não ganham nada com o seu suicídio. É dirigida à comunidade de trabalho, aos colegas, ao chefe, aos subalternos, à empresa. Toda a questão reside em descodificar essa mensagem (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

Curiosa a entrevistadora em saber se determinadas categorias eram mais afetadas com os suicídios que outras, Dejours assim a respondeu:

Na minha experiência, há suicídios em todas as categorias – nas linhas de montagem, entre os quadros superiores das telecomunicações, entre os bancários, nos trabalhadores dos serviços, nas actividades industriais, na agricultura.

No passado, não havia suicídios ligados ao trabalho na indústria. Eram os agricultores que se suicidavam por causa do trabalho – os assalariados agrícolas e os pequenos proprietários cuja actividade tinha sido destruída pela concorrência das grandes explorações. Ainda há suicídios no mundo agrícola.

Questiona a entrevistadora a Dejours, quanto ao que teria mudado nas empresas, para o que o cientista respondeu:

A organização do trabalho. Para nós, clínicos, o que mudou foram principalmente três coisas: a introdução de novos métodos de avaliação do trabalho, em particular a avaliação individual do desempenho; a introdução de técnicas ligadas à chamada “qualidade total”; e o outsourcing, que tornou o trabalho mais precário.

A avaliação individual é uma técnica extremamente poderosa que modificou totalmente o mundo do trabalho, porque pôs em concorrência os serviços, as empresas, as sucursais – e também os indivíduos. E se estiver associada quer a prémios ou promoções, quer a ameaças em relação à manutenção do emprego, isso gera o medo. E como as pessoas estão agora a competir entre elas, o êxito dos colegas constitui uma ameaça, altera profundamente as relações no trabalho: “O que quero é que os outros não consigam fazer bem o seu trabalho”, fala Dejours.

Muito rapidamente, as pessoas aprendem a sonegar informação, a fazer circular boatos e, aos poucos, todos os elos que existiam até aí – a atenção aos outros, a consideração, a ajuda mútua – acabam por ser destruídos. As pessoas já não se falam, já não olham umas para as outras. E quando uma delas é vítima de uma injustiça, quando é escolhida como alvo de um assédio, ninguém se mexe.

A entrevistadora questiona a Dejours se o assédio no trabalho seria algo novo. O cientista responde que “não”. Responde que, entretanto, a diferença é que, antes, as pessoas não adoeciam. O que mudou não foi o assédio, o que mudou é que as solidariedades desapareceram. Quando alguém era assediado, beneficiava do olhar dos outros, da ajuda dos outros, ou simplesmente do testemunho dos outros. Agora estão sós perante o assediador – é isso que é particularmente difícil de suportar. O mais difícil em tudo isto não é o fato de ser assediado, mas o fato de viver uma traição – a traição dos outros.

Descobrimos de repente que as pessoas com quem trabalhamos há anos são cobardes, que se recusam a testemunhar, que nos evitam, que não querem falar conosco. Aí é que se torna difícil sair do poço, sobretudo para os que gostam do seu trabalho, para os mais envolvidos profissionalmente. Muitas vezes, a empresa pediu-lhes sacrifícios importantes, em termos de sobrecarga de trabalho, de ritmo de trabalho, de objetivos a atingir. E até lhes pode ter pedido (o que é algo de relativamente novo) para fazerem coisas que vão contra a sua ética de trabalho, que moralmente desaprovam (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

Dentro dessa mesma linha de raciocínio, Ana questiona a Dejours qual seria o perfil das pessoas que são alvo de assédio. Para tal, o autor respondeu:

São justamente pessoas que acreditam no seu trabalho, que estão envolvidas e que, quando começam a ser censuradas de forma injusta, são muito vulneráveis. Por outro lado, são frequentemente pessoas muito honestas e algo ingênuas. Portanto, quando lhes pedem coisas que vão contra as regras da profissão, contra a lei e os regulamentos, contra o código do trabalho, recusam-se a fazê-las. Por exemplo, recusam-se a assinar um balanço contabilista manipulado. E em vez de ficarem caladas, dizem-no bem alto. Os colegas não dizem nada, já perceberam há muito tempo como as coisas funcionam na empresa, já há muito que desviaram o olhar. Toda a gente é cúmplice. Mas o tipo empenhado, honesto e algo ingênuo continua a falar. Não devia ter insistido. E como falou à frente de todos, torna-se um alvo. O chefe vai mostrar a todos quão impensável é dizer abertamente coisas que não devem aparecer nos relatórios de actividade (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

Um único caso de assédio tem um efeito extremamente potente sobre toda a comunidade de uma empresa. Uma mulher está a ser assediada e vai ser destruída, uma situação de uma total injustiça; ninguém se mexe, mas todos ficam ainda com mais medo do que antes. O medo instala-se. Com um único assédio, consegue-se dominar o coletivo de trabalho todo. Por isso, é importante, ao contrário do que se diz, que o assédio seja bem visível para todos. Há técnicas que são ensinadas, que fazem parte da formação em matéria de assédio, com psicólogos a fazer essa formação. E a entrevistadora questiona se seria uma formação para o assédio, sendo que Dejours assim responde:

Exatamente. Há estágios para aprenderem essas técnicas. Posso contar, por exemplo, o caso de um estágio de formação em França em que, no início, cada um dos 15 participantes, todos eles quadros superiores, recebeu um gatinho. O estágio durou uma semana e, durante essa semana, cada participante tinha de tomar conta do seu gatinho. Como é óbvio, as pessoas afeiçoaram-se ao seu gato, cada um falava do seu gato durante as reuniões, etc.. E, no fim do estágio, o diretor do estágio deu a todos a ordem de... matar o seu gato.

Ana Gerschenfeld interpela Dejours, questionando-se se não seria um cenário totalmente nazista. Ele afirma que:

Só que aqui ninguém estava a apontar uma espingarda à cabeça de ninguém para o obrigar a matar o gato. Seja como for, um dos participantes, uma mulher, adoeceu. Teve uma descompensação aguda e eu tive de tratá-la – foi assim que soube do caso. Mas os outros 14 mataram os seus gatos.

O estágio era para aprender a ser impiedoso, uma aprendizagem do assédio. Penso que há bastantes empresas que recorrem a este tipo de formação – muitas empresas cujos quadros, responsáveis de recursos humanos, etc., são ensinados a comportar-se dessa maneira.

Voltando-se ao perfil do assediado, Ana Gerschenfeld questiona Dejourns se é perigoso acreditar realmente no seu trabalho. Dejourns responde que sim. Que o que se percebe é que, hoje em dia, envolver-se demasiado no seu trabalho representa um verdadeiro perigo. Mas, ao mesmo tempo, não pode haver inteligência no trabalho sem envolvimento pessoal – sem um envolvimento total, ou seja:

Isso gera, aliás, um dilema terrível, nomeadamente em relação aos nossos filhos. As pessoas suicidam-se no trabalho, portanto não podemos dizer aos nossos filhos, como os nossos pais nos disseram a nós, que é graças ao trabalho que nos podemos emancipar e realizar-nos pessoalmente. Hoje, vemo-nos obrigados a dizer aos nossos filhos que é preciso trabalhar, mas não muito. É uma mensagem totalmente contraditória (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

Questionado a respeito do posicionamento dos sindicatos, Dejourns responde que acredita terem sido os sindicatos destruídos em parte pela evolução da organização do trabalho. Não se opuseram à introdução dos novos métodos de avaliação. Mesmo os trabalhadores sindicalizados, viram-se presos numa dinâmica em que aceitaram compromissos com a direção. Em França, a sindicalização diminuiu imenso – as pessoas já não acreditam nos sindicatos porque conhecem as suas práticas desleais (DEJOURS, 2010)

Gerschenfeld questionou a Dejourns como é possível distinguir um suicídio ligado ao trabalho de um suicídio devido a outras causas.

É uma pergunta à qual nem sempre é possível responder. Hoje em dia, não somos capazes de esclarecer todos os suicídios no trabalho. Mas há casos em que é indiscutível que o que está em causa é o trabalho. Quando as pessoas se matam no local de trabalho, não há dúvida de que o trabalho está em causa. Quando o suicídio acontece fora do local de trabalho e a pessoa deixa cartas, um diário, onde explica por que se suicida, também não há dúvidas – são documentos aterradores. Mas quando as pessoas se suicidam fora do local do trabalho e não deixam uma nota, é muito complicado fazer a distinção. Porém, às vezes é possível. Um caso recente – e uma das minhas vitórias pessoais – foi julgado antes do Natal, em Paris. Foi um processo bastante longo contra a Renault por causa do suicídio de vários engenheiros e cientistas altamente qualificados que trabalhavam na concepção dos veículos, num centro de pesquisas da empresa em Guyancourt, perto de Paris (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

Para Dejours (2010) foi em 2006-2007 que o fato aconteceu. Houve cinco suicídios consecutivos; quatro atiraram-se do topo de umas escadas interiores, do quinto andar, à frente dos colegas, num local com muita passagem à hora do almoço. Mas um deles – aliás, de origem portuguesa – não se suicidou no local do trabalho. Era muitíssimo utilizado pela Renault nas discussões e negociações sobre novos modelos e produção de peças no Brasil. Foi utilizado, explorado de forma aterradora. Pediam-lhe constantemente para ir ao Brasil e o homem estava exausto por causa da diferença horária. Era uma pessoa totalmente dedicada, tinha mesmo feito coisas sem ninguém lhe pedir, como traduzir documentos técnicos para português, para tentar ganhar o mercado brasileiro para a empresa. A dada altura teve uma depressão bastante grave e acabou por se suicidar (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

A viúva processou a Renault, que em Dezembro acabou por ser condenada por “falta imperdoável do empregador” (conceito do direito da segurança social em França), por não ter tomado as devidas precauções.

Foi um acontecimento importante porque, pela primeira vez, uma grande multinacional foi condenada em virtude das suas práticas inadmissíveis. Os advogados do trabalho apoiaram-se muito nos resultados científicos do meu laboratório. O acórdão do tribunal tinha 25 páginas e as provas foram consideradas esmagadoras. Havia e-mails onde o engenheiro dizia que já não aguentava mais – e que a empresa fez desaparecer limpando o disco rígido do seu computador. Mas ele tinha cópias dos documentos no seu computador de casa. A argumentação foi imparável.

Perguntado Dejours acerca se haveriam muitos suicídios entre os médicos o cientista respondeu que “Cada vez mais. Há especialidades com mais suicídios do que outras – nomeadamente entre os médicos reanimadores”. Afirmou ainda Dejours (2010) que na França é uma verdadeira hecatombe: é sabido que a profissão de anestesista-reanimador é das que têm maior taxa de suicídios. Nesta especialidade, os riscos de ser-se atacado em tribunal porque alguém morreu são tão elevados que os médicos se protegem seguindo as instruções. Mesmo que tenham a íntima convicção de que não era isso que deveriam fazer. Ou seja, chegou-se a esse exagerado ponto:

É uma situação insuportável e há médicos que não aguentam ver um doente morrer porque tiveram medo de que isso se virasse contra eles. “Fiz o que estava escrito e o

doente morreu. Matei o doente.” Há cada vez mais reanimadores que se confrontam com esta situação. Ainda por cima os cirurgiões atiram sempre as dificuldades que encontram nas operações para cima do reanimador. Sempre. Cada vez que acontece qualquer coisa, é porque o anestesiista não adormeceu bem o doente, ou não o acordou correctamente, ou não soube restabelecer a pressão arterial. O cirurgião nunca admitirá que falhou nas suturas e que por isso o doente se esvaiu em sangue.

Os médicos sempre foram considerados uma classe muito solidária:

Foram. Já não são. Eu trabalhei anos nos hospitais, e adorava trabalhar lá, porque existia um espírito de equipa fantástico. Éramos felizes no nosso trabalho. Hoje, as pessoas não querem trabalhar nos hospitais, não querem fazer bancos, tentam safar-se. São todos contra todos. Bastaram uns anos para destruir a solidariedade no hospital. O que aconteceu é aterrador.

O que é importante perceber é que a destruição dos elos sociais no trabalho pelos gestores nos fragiliza a todos perante a doença mental. E é por isso que as pessoas se suicidam. Não quer dizer que o sofrimento seja maior do que no passado; são as nossas defesas que deixaram de funcionar.

Questionou a entrevistadora Ana, acerca se as ferramentas de gestão seriam na realidade ferramentas de repressão, de dominação pelo medo. Dejours deu o seu entendimento de que seria “dominação” o termo exato, ou seja, são técnicas de dominação. Ana prosseguiu no questionamento se seria preciso acabar com essas práticas, sendo que Dejours respondeu:

Eu não diria que é preciso acabar com tudo. Acho que não devemos renunciar à avaliação, incluindo a individual. Mas é preciso renunciar a certas técnicas. Em particular, tudo o que é quantitativo e objectivo é falso e é preciso acabar com isso. Mas há avaliações que não são quantitativas e objectivas – a avaliação dos pares, da colectividade, a avaliação da beleza, da elegância de um trabalho, do facto de ser conforme às regras profissionais. Trata-se de avaliações assentes na qualidade e no desempenho do ofício. Mesmo a entrevista de avaliação pode ser interessante e as pessoas não são contra.

Mas sobretudo, a avaliação não deve ser apenas individual. É extremamente importante começar a concentrar os esforços na avaliação do trabalho colectivo e nomeadamente da cooperação, do contributo de cada um. Mas como não sabemos analisar a cooperação, analisa-se somente o desempenho individual (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

O resultado é desastroso. Não é verdade que a qualidade da produção melhorou. A General Motors foi obrigada a alertar o mundo da má qualidade dos seus pneus; a Toyota teve de trocar um milhão de veículos por veículos novos ou reembolsar os clientes porque descobriu um defeito de fabrico. É essa a qualidade total japonesa?

Hoje, nos hospitais da França, a qualidade do trabalho não aumentou – diminui. O desempenho supostamente melhorou, mas isso não é verdade, porque não se toma em conta o que está a acontecer do lado do trabalho colectivo:

Temos de aprender a pensar o trabalho coletivo, de desenvolver métodos para o analisar, avaliar – para o cultivar. A riqueza do trabalho está aí, no trabalho coletivo como cooperação, como maneira de viver juntos. Se conseguirmos salvar isso no trabalho, ficamos com o melhor, aprendemos a respeitar os outros, a evitar a violência, aprendemos a falar, a defender o nosso ponto de vista e a ouvir o dos outros. (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

Não haverá por detrás desta nova organização do trabalho, objetivos de controle das pessoas, de redução da liberdade individual, que extravasam o âmbito empresarial?

É uma questão difícil. Acho que qualquer método de organização do trabalho é ao mesmo tempo um método de dominação. Não é possível dissociar as duas coisas. Há 40 anos que os sociólogos trabalham nisto. Todos os métodos de organização do trabalho visam uma divisão das tarefas, por razões técnicas, de racionalidade, de gestão. Mas não há nenhuma divisão técnica do trabalho que não venha acompanhada de um sistema de controlo, em virtude do qual as pessoas vão cumprir as ordens. Há tecnologias da dominação. O sistema de Taylor, ou taylorismo, é essencialmente um método de dominação e não um método de trabalho. O método de Ford é um método de trabalho (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

Acredita Dejourns (2010) que a intenção do patronato (francês, em particular), nem dos homens de Estado não seja instaurar o totalitarismo. Mas é indubitável que introduzem métodos de dominação, através da organização do trabalho que, de fato, destroem o mundo social.

Para Dejourns (2010), Taylor inventou a divisão das tarefas entre as pessoas e a interposição, entre cada tarefa, de uma intervenção da direção, através de um capataz. Há constantemente alguém a vigiar e a exigir obediência ao trabalhador. A palavra-chave é obediência. “Quando eu disser para parar de trabalhar e ir comer qualquer coisa, você vai obedecer. Se concordar, será pago mais 50 centimos pela sua obediência.” A única coisa que importa é a obediência. O objetivo é acabar com o ócio, os tempos mortos.

Só muito mais tarde é que Ford introduziu uma nova técnica, a linha de montagem, que é uma aplicação do taylorismo. Na realidade, não é o progresso tecnológico que determina a transformação das relações sociais, mas a transformação das relações de dominação que abre o caminho a novas tecnologias (DEJOURS, 2010).

O toyotismo [ou Sistema Toyota de Produção] utiliza um outro método de dominação, o ohnismo [inventado por Taiichi Ohno (1912-1990)], diferente do taylorismo. É um método particular que extrai a inteligência das pessoas de uma forma muito mais sutil que o taylorismo, que apenas estipula que há pessoas que têm de obedecer e outras que mandam.

No ohnismo, trata-se de fazer com que pessoas beneficiem a empresa oferecendo a sua inteligência e os conhecimentos adquiridos através da experiência. Para realiza-los, nos anos 1980, introduziu-se algo de totalmente novo: os chamados “círculos de qualidade”.

O sistema japonês foi realmente uma novidade em relação ao taylorismo, porque ensinou as pessoas a colaborar sem as obrigar a obedecer – dando-lhes prêmios, pelo contrário. Quando uma sugestão de uma pessoa dá lucro, a empresa faz o cálculo do dinheiro que a empresa ganhou com a ideia e reverte para o trabalhador uma parte desse lucro. Trata-se de prêmios substanciais.

Mas há uma trapaça: os círculos de qualidade podiam durar horas, todos os dias, reunindo as pessoas a seguir ao trabalho para alimentar a caixinha das ideias. Todos se envolviam porque, por um lado, uma ideia que permitisse melhorar a produção valia-lhes prêmios, mas também porque quem participava neles tinha um emprego vitalício garantido na empresa.

O sistema foi exportado para a Europa, os EUA, etc. porque durante uns tempos, a qualidade melhorou de fato. Mas a dada altura, as pessoas no Japão trabalhavam tanto, que começou a haver mortes por *karōshi* - literalmente “morte por excesso de trabalho”.

O que é o *karōshi*?

É uma morte súbita, geralmente por hemorragia cerebral (AVC), de pessoas novas que não apresentam qualquer fator de risco cardiovascular. Não são obesos, não sofrem de hipertensão, não têm níveis de colesterol elevados, não são diabéticos, não fumam, não são alcoólicos, não tem uma história familiar de AVC. Nada. A único factor que é possível detectar é o excesso de trabalho. Estas pessoas trabalham mais de 70 horas por semana, sem contar as horas passadas nos círculos de qualidade. Ou seja, são pessoas que estão literalmente sempre a trabalhar. Mal param de trabalhar, vão dormir. As descrições de colegas que foram fazer inquéritos no Japão são aterrorizadoras. O mundo do trabalho no Japão é alucinante. Há raparigas que entram nas fábricas de electrónica, por exemplo, e que são utilizadas entre os 18 e os 21 anos – porque aos 21 anos, já não conseguem aguentar as cadências de trabalho (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

As famílias confiam-nas às empresas por esses três anos, durante os quais elas se entregam de corpo e alma ao trabalho. E nalguns casos, a empresa compromete-se a casar a jovem no fim dos três anos. É mesmo um sistema totalitário. E mais: essas jovens trabalham 12 a 14 horas por dia e depois vão para uns dormitórios onde há uma série de gavetões – cada

um com cama e um colchão –, deitam-se na cama e fecha-se o gavetão. Dormem assim, empilhadas em gavetões.

Mas uma coisa destas não é aplicável na Europa, segundo Dejours (2010). Pelo menos na França nunca funcionaria. Ainda não chegámos lá, disso tem-se a certeza. Entende que poderia lá chegar.

Tudo é possível. Mas ao contrário do que se diz, não há uma fatalidade, não é a mundialização que determina as coisas, não é a guerra económica. É perfeitamente possível, no contexto atual, trabalhar de outra maneira, e há empresas que o fazem, com uma verdadeira preocupação de preservar o “viver juntos”, para tentar encontrar alternativas à abordagem puramente de gestão. (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

Tais fatos não impedem que a tendência seja para a desestruturação um pouco por todo o lado. É difícil resistir-lhe.

Uma empresa que defendesse os princípios da liberdade, da igualdade e da fraternidade conseguiria sobreviver no atual contexto de mercado?

Hoje, afirma Dejours, estou em condições de responder pela afirmativa, porque tenho trabalhado com algumas empresas assim. Ao contrário do que se pensa certas empresas e alguns patrões não participam do cinismo geral e pensam que a empresa não é só uma máquina de produzir e de ganhar dinheiro, mas também que há qualquer coisa de nobre na produção, que não pode ser posta de lado. Um exemplo fácil de perceber são os serviços públicos, cuja ética é permitir que os pobres fossem tão bem servidos como os ricos – que tenham aquecimento, telefone, eletricidade. É possível, portanto, trabalhar no sentido da igualdade.

Ainda segundo Dejours (2010), abandonaram a avaliação individual – aliás, esses patrões estavam totalmente fartos dela. Durante um encontro que tive com o presidente de uma das empresas, ele confessou-me, após um longo momento de reflexão, que o que mais odiava no seu trabalho era ter de fazer a avaliação dos seus subordinados e que essa era a tarefa mais infernal do ano. Surpreendente, não? E a razão que me deu foi que a avaliação individual não ajuda a resolver os problemas da empresa. Pelo contrário, agrava as coisas. Neste caso, trata-se de uma pequena empresa privada que se preocupa com a qualidade da sua produção e não apenas por razões monetárias, mas por questões de bem-estar e convívio do consumidor final. O resultado é que pensar em termos de convívio faz melhorar a qualidade

da produção e fará com que a empresa seja escolhida pelos clientes em face de outras do mesmo ramo.

Para conseguir, foi preciso que existisse cooperação dentro da empresa, sinergias entre as pessoas e que os pontos de vista contraditórios pudessem ser discutidos. E isso só é possível num ambiente de confiança mútua, de lealdade, onde ninguém tem medo de arriscar falar alto.

Se conseguirmos mostrar cientificamente, numa ou duas empresas com grande visibilidade, que este tipo de organização do trabalho funciona, teremos dado um grande passo em frente.

3.11 Qualidade de vida e suicídio

Na entrevista que Christophe Dejours deu a Ana Gerschenfeld, no ano de 2010, em Lisboa, a entrevistadora teria perguntado ao cientista se as empresas continuam a dizer que os suicídios dos seus funcionários têm a ver com a vida privada e não com o trabalho. Dejours assim respondeu:

Toda a gente tem problemas pessoais. Portanto, quando alguém diz que uma pessoa se suicidou por razões pessoais, não está totalmente errado. Se procurarmos bem, vamos acabar por encontrar, na maioria dos casos, sinais precursores, sinais de fragilidade. Há quem já tenha estado doente, há quem tenha tido episódios depressivos no passado. É preciso fazer uma investigação muito aprofundada (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

Mas se a empresa pretender provar que a crise depressiva de uma pessoa se deve a problemas pessoais vai ter de explicar por que é que, durante 10, 15, 20 anos, essa pessoa, apesar das suas fragilidades, funcionou bem no trabalho e não adoeceu.

Questionou a entrevistadora a Dejours como é que o trabalho pode conduzir ao suicídio e se isso somente aconteceria a pessoas com determinada vulnerabilidade. O cientista então a respondeu que:

Só muito recentemente é que percebi que uma pessoa podia ser levada ao suicídio sem que tivesse até ali apresentado qualquer sinal de vulnerabilidade psicopatológica. Fiquei extremamente surpreendido com um caso em especial, do qual não posso falar muito aqui, porque ainda não foi julgado, de uma mulher que se suicidou na sequência de um assédio no trabalho. (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

A Polícia Judiciária [francesa] tinha interrogado os seus colegas de trabalho e, como a ordem vinha de um juiz, as pessoas falaram. Foram 40 depoimentos que descreviam a maneira como essa mulher tinha sido tratada pelo patrão (apenas uma contradiz as restantes 39). E o que emerge é que, devido ao assédio, ela caiu num estado psicopatológico muito parecido com um acesso de melancolia.

Ora, o que mais me espantou, quando procurei sinais precursores, é que não encontrei absolutamente nada. E, pela primeira vez, comecei a pensar que, em certas situações, quando uma pessoa que não é melancólica é escolhida como alvo de assédio, é possível fabricar, desencadear, uma verdadeira depressão em tudo igual à melancolia. Quando essa pessoa se vai abaixo, tem uma depressão, autodesvaloriza-se, torna-se pessimista, pensa que não vale nada, que merece realmente morrer.

Tratava-se de uma mulher hiperbrilhante, muitíssimo apreciada, muito envolvida, imaginativa, produtiva. Tinha duas crianças ótimas e um marido excepcional. Falei com os seus amigos, o marido, a mãe. Não encontrei nenhum sinal precursor, nem sequer na sua infância.

Questionado Dejours se a suicida não teria dado nenhum aviso, o cientista fez a seguinte afirmativa:

Houve um período crítico que terá durado um mês. As pessoas à sua volta deram por isso. Viram que ela estava muito mal, o médico do trabalho foi avisado e obrigou-a a parar de trabalhar e pediu a alguém que a levasse para casa. Mas ela não queria parar, insistia que queria fazer o que tinha a fazer. A família também percebeu que algo estava a acontecer, ela consultou um psiquiatra, mas é impossível travar este tipo de descompensação. Foi para casa da mãe, mas quando pensaram que estava a melhorar um pouco, relaxaram a vigilância e ela atirou-se pela janela. (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

Nos testemunhos recolhidos pela polícia, vê-se claramente que ninguém se atreveu a ajudá-la; todos dizem que tinham medo. Tinha medo do patrão, que era um tirano. Também assediava sexualmente as mulheres e esta mulher era muito bonita. Não consegui saber se tinha havido assédio sexual, mas várias pessoas evocam no seu depoimento que ela terá caído em desgraça porque se tinha recusado a fazer o que ele queria.

A jornalista perguntou a Dejours sobre o que seria exatamente “qualidade total”, para o que o mesmo respondeu:

É uma segunda medida que foi introduzida na sequência da avaliação individual. Acontece que, quando se faz a avaliação individual do desempenho, está-se a querer avaliar algo, o trabalho, que não é possível avaliar de forma quantitativa, objectiva, através de medições. Portanto, o que está a ser medido na avaliação não é o trabalho. No melhor dos casos, está-se a medir o resultado do trabalho. Mas isso não é a mesma coisa. Não existe uma relação de proporcionalidade entre o trabalho e o resultado do trabalho (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

É como se em vez de olhar para o conteúdo dos artigos de um jornalista, apenas se contasse o número de artigos que esse jornalista escreveu. Há quem escreva artigos todos os dias, mas enfim... É para contar que houve um acidente de viação ou outra coisa qualquer. Uma única entrevista, como esta por exemplo, demora muito mais tempo a escrever e, para fazer as coisas seriamente, vai implicar que o jornalista escreva entretanto menos artigos. Hoje em dia, se julgam os cientistas pelo número de artigos que publicam. Mas isso não reflete o trabalho do cientista, que talvez esteja a fazer um trabalho difícil e não tenha publicado durante vários anos porque não conseguiu obter resultados (DEJOURS, 2010).

Passados uns tempos, surgem queixas no sentido de que a qualidade [da produção ou do serviço] está a degradar-se. Então, para além das avaliações, os gestores começam a controlar a qualidade e declaram como objetivo a “qualidade total”. Não conhecem os ofícios, mas vão definir pontos de controle da qualidade. É verdadeiramente alucinante.

Para além de que declaram a qualidade total é catastrófico, justamente porque a qualidade total é um ideal. É importante ter o ideal da qualidade total, ter o ideal do “zero-defeitos”, do “zero-acidentes”, mas apenas como ideal. Em diabetologia, por exemplo, os gestores introduziram a obrigação de os médicos fazerem, para cada um dos seus doentes, ao longo de três meses, a média dos níveis de hemoglobina glicosilada A1c [ri-se], que é um indicador da concentração de açúcar no sangue. A seguir, comparam entre si os grupos de doentes de cada médico – é assim que controlam a qualidade dos cuidados médicos [ri-se]. (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

Só que, na realidade, quando tratamos um doente, às vezes o tratamento não funciona e há que se perceber por que. E finalmente, o doente acaba por nos confessar que não consegue respeitar o regime alimentar que lhe prescrevemos, porque inclui legumes e não féculas e que os legumes são mais caros. Tem três filhos e não tem dinheiro para legumes. E então, vamos ter de encontrar um compromisso.

Da mesma forma, se um doente diabético é engenheiro e tem de viajar frequentemente para outros fusos horários, torna-se muito difícil controlar a sua glicemia com insulina. Mais uma vez, vai ser preciso encontrar um meio-termo. E isso é difícil.

Mesmo uma central nuclear nunca funciona como previsto. Nunca. Por isso é que precisamos de “trabalho vivo”. A qualidade total é um contra-senso porque a realidade se encarrega de fazer com que as coisas não funcionem de forma ideal. Mas o gestor não quer ouvir falar disso (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

Ora, quando o ideal se transforma na condição para obter uma certificação, o que acontece é que se está a obrigar toda a gente a dissimular o que realmente se passa no trabalho. Deixa de ser possível falar do que não funciona, das dificuldades encontradas. Quando há um incidente numa central nuclear, o melhor é não dizer nada.

Relativamente à qualidade, Dejourns (2010) afirma que se trata de algo grave extremamente, ou seja:

Em medicina passa-se a mesma coisa. Faz-se batota. Hoje, existem nos hospitais as chamadas “conferências de consenso” – acho que existem em toda a Europa – onde são feitas recomendações precisas para o tratamento de tal ou tal doença. E quando um médico recebe um doente, tem de teclar no computador para ver o que foi estabelecido pela conferência de consenso. (DEJOURS, apud GERSCHENFELD, 2010).

O médico, que tem o doente à sua frente, pensa que essa não é a boa abordagem – porque sabe que o doente tem problemas com a mulher, com os filhos e não vai conseguir fazer o tratamento recomendado. Mas sabe também que se não fizer o que está lá escrito, e se por acaso as coisas derem para o torto, poderá haver um inquérito, a pedido da família ou de um gestor, e vão dizer que foi o médico que não fez o que devia. O problema da qualidade total é que obriga muitos de nós a viver essa experiência atroz que consiste em fazer o nosso trabalho de uma forma que nos envergonha.

3.11.1 A Origem do Termo Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho (QVT) tem preocupado o homem desde os princípios de sua existência, apresentada, às vezes com outros nomes, porém sempre focada na facilitação, satisfação e bem-estar do trabalhador. Teve sua origem em 1950 nos Estados Unidos, sendo seu termo atribuído à Eric Trist. O mesmo desenvolveu várias pesquisas baseando-se na análise e reestruturação das tarefas, objetivando facilitar a vida dos trabalhadores.

De acordo com Dolan (2006) a QVT passou por várias fases, sendo que a primeira foi dos anos 60 até 1974, e foi marcada pela preocupação dos empresários, cientistas, líderes sindicais, e outros, com a maneira de influenciar na qualidade das experiências do empregado.

Primeiramente, a QVT seguiu uma abordagem sócio-técnica, sendo incentivada pelas perspectivas progressistas da sociedade baseada na segurança, saúde e a satisfação dos trabalhadores. Esta abordagem buscava, principalmente uma organização maior do trabalho, a partir da análise e possível reestruturação da tarefa. Prosseguindo até o final da década de 70, quando os estudos foram paralisados, sendo retomados apenas na década de 80, quando o Japão se interessou pelo assunto, visando uma qualidade total.

No Brasil, o termo passou a ser discutido apenas na década de 90, devido à competitividade que se instalou no país naquele momento, quando passou a integrar o discurso acadêmico, os programas de qualidade total, as conversas informais e a mídia em geral. O tema tem despertado o interesse de empresários e administradores pela contribuição que pode oferecer para a satisfação do empregado e a consequente produtividade empresarial (LIMONGI-FRANÇA e OLIVEIRA, 2008).

São vários os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, especialmente acerca de seu conceito. Para tanto muitos autores mostraram-se preocupados e motivados pelo tema, o que fez com que apresentassem suas abordagens sobre o assunto. De acordo com Rodrigues (2007, p. 76):

A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência. Com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

A QVT está diretamente ligada à postura dos dirigentes da organização no que diz respeito à melhoria das condições ambientais, das relações de trabalho, e, por consequência, das relações entre a qualidade e produtividade. Chiavenato (2004, p. 370) também reforça tal concepção quando afirma que “a qualidade de vida no trabalho está assumindo uma importância sem precedentes no sucesso organizacional. Ela depende do grau de satisfação das pessoas em relação à empresa e do ambiente de trabalho”.

Outro aspecto abordado por Rodrigues (2007), diz respeito ao fato de que a QVT objetiva o crescimento da produtividade e uma maior satisfação dos trabalhadores,

considerando fundamental a obtenção de resultados crescentes pela organização para que seja permanente a busca de melhores condições e relações de trabalho.

3.11.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Para muitos estudiosos do assunto, o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT não é, certamente, uma tarefa muito fácil. Em cada época, a cada sociedade há uma visão diferenciada do que venha a ser uma vida com boa qualidade. Informalmente para algumas pessoas, qualidade de vida está diretamente associado ao poder aquisitivo alto, conforto, ou seja, a valorização das coisas supérfluas como, por exemplo, comprar um automóvel importado, fazer um cruzeiro a bordo de um navio de luxo, etc. Para outras, a qualidade de vida está diretamente ligada à satisfação de suas necessidades básicas como: comer, beber e dormir.

Nesse sentido percebe-se que há uma contradição de que muitas pessoas têm sobre o significado do termo qualidade de vida (RODRIGUES, 2007).

Em uma primeira visão, poderíamos dizer que o indivíduo tem necessidades viscerogênicas e necessidades psicogênicas. As primeiras são inatas, como por exemplo: a fome, a sede, o oxigênio, o sexo. As segundas são as aprendidas, como por exemplo: o amor, a associação, o reconhecimento, o poder (TREWATHA & NEWPORT, 1979, apud RODRIGUES, 2007 p. 40).

O termo qualidade de vida foi definido pelo grupo de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (OMS), com o sujeito percebendo sua disposição na vida, nos sistemas de valores e no contexto da cultura que ele vive, relacionando suas expectativas, objetivos, preocupações e padrões (CAMPOS, 2007).

Qualidade de vida é um processo de crescimento permanente e de desenvolvimento do ser humano com objetivos de agregar qualidade em cada relação, em cada desempenho, seja no exercício profissional, na cidadania, na família ou na relação socioambiental. Qualidade de vida, todavia, está ligada à satisfação, ao bem-estar físico e mental e a outros fatores que possam influenciar, tanto no modo de vida do indivíduo, quanto na percepção que este tem do mundo no qual faz parte (RODRIGUES, 2007).

De acordo com Chiavenato (2004) pode-se compreender que:

A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade (CHIAVENATO; 2004, p. 448).

Numa contextualização mais ampla, Rodrigues (2007) salienta que a qualidade de vida também pode ser compreendida como tudo aquilo que proporciona satisfação às pessoas, seja no trabalho, passeando, fazendo compras, desfrutando o convívio da família e de amigos, e, até mesmo dormindo. Qualidade de Vida é buscar o bem-estar como uma rotina diária. Como nessa rotina, encontra-se o trabalho, que nas últimas décadas esse enfoque está direcionado à Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

Segundo Rodrigues (2007, p. 36), foi no início dos anos vinte, que surgiram as primeiras preocupações científicas sobre as influências das condições físicas do local de trabalho, mas somente nos anos sessenta, estes movimentos tomaram impulso.

Para Limongi-França (2010), quando se fala em qualidade de vida no trabalho, tem-se constatado certa confusão sobre os significados teórico e técnico, por isso, ele busca mostrar que não é suficiente decidir sobre melhorar a qualidade de vida nas organizações, mas sim identificar fatores que sustentem a formulação de modelos de implantação de projetos de qualidade de vida.

A gestão da qualidade de vida, por muitas vezes tem sofrido perda de credibilidade por causa da aparente superficialidade e por ser usada por pessoas que veem nela só mais uma forma de adiar soluções para as condições de trabalho, coloca Limongi-França (2010). Em função do ritmo acelerado do trabalho atual, a preocupação com a qualidade de vida passou a ser uma necessidade primordial, pois passou a exigir cada vez mais dos profissionais.

Para Bom Sucesso (1998), geralmente os trabalhadores vivem experiências únicas e marcantes ao ingressarem no espaço onde prestarão seus serviços, pois é impossível trabalhar sem vivenciar fortes emoções.

Conforme Neto apud Limongi-França (2010, p. 43), "os programas de qualidade de vida no trabalho são exigências dos tempos. Expressam um compromisso com avanços da ciência, da civilização e da cidadania. E ainda, por isso, um desafio para muitos".

Segundo Neto apud Limongi-França (2010), para o jornalista, qualidade de vida no trabalho é uma questão humana e os investimentos para tal são inevitáveis, por isso é preciso que as empresas se conscientizem, adequando os métodos produtivos de seus colaboradores.

Fischer, Lieber e Brown (apud LIMONGI-FRANÇA, 2010) concordam entre si e observam que, em toda produção de bens na sociedade o ser humano é elemento fundamental. Com isso, os trabalhadores enfrentam desafios constantes no decorrer de suas vidas profissionais tais como ritmos de produção mecânica ou eletronicamente controlados; repetição de ciclos de trabalho de forma constante; baixa utilização dos conhecimentos dos trabalhadores; locais de trabalho não compatíveis com as necessidades de concentração e dificuldades em realizar as tarefas; dentre outras situações que também comprometem as condições de vida dos trabalhadores. Afirma-se haver íntima correlação entre melhoria da qualidade de vida das pessoas e estilo de vida dentro e fora da organização.

A crescente evolução da tecnologia, segundo Ferraz (apud LIMONGI-FRANÇA, 2010) busca pessoas cada vez mais qualificadas, que é um movimento contrário ao que ocorreu no período taylorista-fordista. O trabalho, afirma Handy (apud RODRIGUES, 2007), é visto hoje, como vital, é inseparável do ser humano. O trabalho é um papel decisivo na vida do homem, é no trabalho que ele assume sua identidade e busca seu ego.

Segundo Karch (apud LIMONGI-FRANÇA, 2010), afirma que as empresas estão cada vez mais mobilizadas a adotarem programas de promoção da saúde e qualidade de vida, para tornarem o ambiente de trabalho mais produtivo e saudável. Além das empresas se preocuparem com a qualidade de vida organizacional de seus colaboradores, também veem a questão dos maus hábitos que cercam alguns profissionais, como o fumo, álcool, dietas inadequadas, entre outros. Pois esses hábitos trazem colaboradores doentes para a empresa, aumentando o absenteísmo e a redução da produtividade.

A qualidade de vida, diz respeito a uma filosofia de vida individual, organizacional e comunitária, às expectativas e aos valores de cada pessoa, porém o conceito de qualidade de vida vai se modificando de acordo com as circunstâncias e experiências vivenciadas pelos indivíduos. Segundo a organização mundial da saúde, a qualidade de vida diz respeito ao modo com que o indivíduo interage com o mundo externo, a forma como influencia e é influenciado (BITENCOURT, 2004).

Conforme Sayles & Strauss (*apud* RODRIGUES, 2007), as pessoas que possuem uma vida pessoal insatisfatória, irão buscar no trabalho a satisfação para suas necessidades, logo este trabalhador estará mais receptivo.

Um dos maiores desafios da modernidade é que as pessoas possam conciliar vida pessoal com o trabalho. Muitos profissionais não conseguem ter tempo para a família, lazer e saúde, devido às muitas exigências do mundo moderno.

Para Bom Sucesso (1998), as dificuldades emocionais decorrentes da vida pessoal, interferem na qualidade de vida do trabalhador, por isso, as organizações começam a se conscientizar de que o melhor a fazer, é tentar transformar esta realidade, pois é raro nas empresas alguém perguntar ao trabalhador como ele se sente e como o seu trabalho está sendo percebido em si.

A empresa, por sua vez, espera do trabalhador lealdade e empenho na redução de custos, no aumento da produtividade, participação e compromisso, afirma Bom Sucesso (1998). As pessoas jamais conseguem separar vida pessoal de vida profissional, pois é um todo, convivendo todos os dias com a razão e a emoção.

As organizações estão cada vez mais focadas em participar, não só da vida profissional do trabalhador, mas também de sua vida pessoal, promovendo o desenvolvimento de programas ligados à melhoria da qualidade de vida do trabalhador como um todo, mas para a mudança deste cenário, é preciso uma colaboração mútua entre indivíduo e organização (BOM SUCESSO, 1998).

3.11.3 Produtividade versus Qualidade de Vida no Trabalho

É indiscutível a importância e necessidade, da alta produtividade e da qualidade de vida no trabalho, pois a concorrência entre as organizações está cada vez mais evidentes. Antigamente trabalhadores e empresas sentiam-se numa zona de conforto da qual estava protegida de uma concorrência global, porém os tempos mudaram, devido aos seguintes fatores: “ciclos mais longos de recessão econômica, globalização dos mercados e concorrência internacional cada vez maior” (DOLAN, 2006, p. 2).

Assim sendo, este tópico tem por objetivo demonstrar certas mudanças na empresa que podem contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho sem reduzir o índice de produtividade e o bem-estar dos colaboradores.

É importante deixar claro que para as organizações alcançarem níveis elevados de produtividade e qualidade, é necessário ter uma equipe motivada, que participem proativamente das atividades que desenvolvem e que sejam recompensadas de maneira adequada pelas contribuições. Para Chiavenato (2004), deve-se deixar claro que:

A competitividade organizacional - e obviamente, a qualidade e produtividade - passa obrigatoriamente pela QVT. Para bem atender o cliente externo, a organização não deve esquecer o cliente interno. Isso significa que, para satisfazer o cliente externo, as organizações precisam antes satisfazer os seus funcionários responsáveis pelo produto ou serviço oferecido (CHIAVENATO, 2004, p. 448).

Claus Moller, consultor dinamarquês, reforça a compreensão apresentada por Chiavenato: "coloque os empregados em primeiro lugar e eles porão os consumidores em primeiro lugar". Nesse sentido, pode-se compreender que a organização que investe no colaborador acaba por investir indiretamente no cliente (CHIAVENATO, 2004).

A redução no nível de produtividade influencia consequentemente o padrão de vida das pessoas, além da comunidade de maneira geral. Tal redução na produtividade resulta em empresas menos preparadas e pouco competitivas no mercado. Pode-se observar também que o necessário aumento na produtividade coincide com um período ao qual a força de trabalho está recebendo uma melhor qualificação. "Os trabalhadores preferem não ser considerados peças menores da engrenagem e requerem métodos inovadores para, simultaneamente, elevar sua qualidade de vida no trabalho e também a produtividade" (DOLAN, 2006, p. 2).

Outro ponto que deve ser lembrado e que foi destacado por Chiavenato (2004), apresenta que as necessidades humanas variam de acordo com a cultura de cada organização e cada indivíduo. Assim sendo, pode-se compreender que a QVT não é definida somente pelas características situacionais (tecnologia, estrutura organizacional, políticas internas, sistemas de recompensas) ou individuais (expectativas, valores, necessidades), mas sim pela interação sistêmica dessas características organizacionais e individuais (CHIAVENATO, 2004).

Nesse sentido, a necessidade de melhorar os aspectos apresentados no parágrafo anterior, Dolan (2006) afirma que nos últimos quarenta anos, muitas organizações voltaram

seus esforços para desenvolver uma metodologia que tem por intuito o aumento da produtividade, além de levar em consideração também o bem-estar físico e psicológico dos colaboradores. Pode-se entender também que tal metodologia está diretamente relacionada ao conceito de qualidade de vida no trabalho. Apesar de ser um modelo interessante e humanista quando se trata da organização do trabalho, a qualidade de vida no trabalho não corresponde ao objetivo principal das empresas, mas busca-se primeiramente a sobrevivência, crescimento e lucros, que é proveniente da produtividade. O maior interesse das instituições na qualidade de vida no trabalho está relacionado às consequências, ou seja, se os colaboradores estiverem mais satisfeitos, felizes e saudáveis, provavelmente estes serão mais produtivos e estarão mais envolvidos com os objetivos da instituição.

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é um método pelo qual todos os membros do estabelecimento, por meio dos canais de comunicação abertos e apropriados, preparam-se para tal fim, têm voz nas decisões que afetam sua função, em especial, e o ambiente de trabalho, em geral, o que resulta em maior envolvimento e satisfação no trabalho, e menos estresse e exaustão (DOLAN, 2006, p. 3).

Tendo em vista tal aspecto, a QVT pode ser entendida como um estilo de administração onde os colaboradores têm uma sensação de responsabilidade, autocontrole, posse e amor-próprio. Nas organizações em que há um índice de QVT alto, pode-se observar que as sugestões, dúvidas e críticas, são vistos como pontos positivos e que podem auxiliar na melhoria das atividades da empresa. Nesse sentido se houver um incentivo por parte da empresa quanto a tal envolvimento, se torna bastante comum o surgimento e desenvolvimento de idéias que contribuem para o aumento da eficiência e eficácia do processo (CAMPOS, 2007).

3.11.4 Estresse e Eficácia dos Colaboradores

Diversos pesquisadores e até mesmo o público em geral tratam do stress ocupacional. Tal interesse deve-se em grande parte aos impactos que o stress provoca à saúde dos colaboradores; quando se observa pelos aspectos financeiros, o stress gera elevados dispêndios financeiros para as organizações, devido à elevação dos gastos com afastamentos, atendimento médico, além da consequente redução da produtividade, que afeta substancialmente os resultados da empresa. “Infelizmente, os pesquisadores e gerentes das organizações têm dado relativamente pouca atenção a entender o impacto do stress no local de trabalho sobre a eficácia dos funcionários” (JEX et al.; 2008).

Dessa forma, este tópico tem por objetivo apresentar uma análise da influência do stress no local de trabalho e a eficácia dos funcionários, ou seja, pretende-se esclarecer como os pesquisadores contextualizam o processo do stress na rotina das organizações.

O stress depende da capacidade de adaptação, que envolve o equilíbrio entre a exigência que a tarefa faz a quem a realiza e a capacidade da pessoa que a realiza. Equilíbrio produz bem estar. Sem equilíbrio, resultam diferentes graus de incerteza, conflito e sensação de desamparo o equilíbrio, ou desequilíbrio pode ser produzido não apenas pela tarefa, mas também por uma conjuntura (MAXIMIANO, 2004; p.87).

De maneira geral, para Kahn e Byosiére (1992 apud JEX et al; 2008), o stress está relacionado à percepção que uma pessoa tem de um estressor, que geralmente é definido como os eventos e/ou condições que provocam a tensão. Num primeiro momento o stress pode influenciar os comportamentos e atitudes das pessoas, mas no longo prazo tais efeitos passam a assumir tons negativos com maior frequência. Este é o motivo para o conceito de tensão, que se refere às consequências do stress com o passar do tempo (JEX et al, 2008).

Logo em seguida desenvolve-se uma análise do stress no emprego, sendo que neste modelo, os fatores estressores influenciam diretamente no desenvolvimento ou agravamento do stress, que está dividido em três fundamentos: a) fisiológicos, como é o caso da elevação do risco de doença cardiovascular ou hipertensão, sintomas psicossomáticos, insônia, sintomas psicossomáticos, dentre outros; b) psicológicos, que podem levar a atitudes negativas em relação ao trabalho, ansiedade, frustração; e c) comportamentais, bem como o afastamento do trabalho e da família, elevação no nível de absenteísmo, uso de álcool e drogas, redução na produtividade (JEX et al; 2008).

Nesse sentido, pode-se compreender que o stress passou a ser considerado uma necessidade evolutiva, pois obriga as pessoas a reagir, responder e mudar; sendo assim tais ações provavelmente não ocorreriam caso as pessoas não enfrentassem tal situação estressante (SUTHERLAND e COOPER, 2002; apud JEX et al, 2008).

Quando se trata da contextualização organizacional, o stress se torna problemático quando não há um gerenciamento adequado, que atualmente ocorre com crescente frequência, quando os colaboradores não conseguem lidar de maneira eficaz com os diversos fatores estressores que estão presentes no ambiente à sua volta (SUTHERLAND & COOPER, 2002; apud JEX, 2008).

Apesar de o estresse nas organizações promover determinados comportamentos, tal promoção possivelmente incorrerá num alto custo. A eficácia dos colaboradores é extremamente complexa de se mensurar. De maneira geral, a eficácia representa todas as contribuições que um colaborador presta à organização (JEX, 2008).

3.11.5 Perspectivas da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho

De acordo com Limongi-França (2010, p. 172) os conceitos e práticas apresentados a seguir são voltados para o modelo de Nova Competência em Gestão, com núcleos conceituais caracterizados pelos fatores críticos. O modelo da Nova Competência é formado por: a) Conhecimento do negócio; b) Estratégias; c) Técnicas.

Dessa forma, analisam-se inicialmente os resultados da análise documental referente ao Projeto G-QVT e, em seguida, discutem-se os resultados do estudo exploratório.

Os elementos dos dados registrados na Análise Documental indicam a similaridade de conteúdo qualitativo no que se refere à localização de fatores críticos na administração. Com base nesses documentos, foi construído, testado e aplicado o questionário com perguntas direcionadas “Interfaces da qualidade de vida no trabalho na administração” (LIMONGI-FRANÇA, 2010, p. 172).

O tema está em contínua discussão dentro e fora da USP por meio de várias frentes. A mencionada Rede de Estudos Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho, já em sua 20il Reunião, conta com cerca de 200 especialistas participantes de reuniões, eventos e cursos. O Boletim Caia na Rede, em sua sétima edição e com novo logotipo, é distribuído via Internet e tem alcance estimado de mil leitores. Os dois cursos avançados de Gestão Empresarial em Qualidade de Vida no Trabalho envolveram 44 especialistas.

A linha de pesquisa vem sendo divulgada em cursos de Administração, palestras, mesas-redondas e publicações com foco em gestão empresarial. No âmbito da pós-graduação, está sendo oferecida a disciplina Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho no Curso de Mestrado do Programa Interunidades de Pós-Graduação (Pronutri).

Além de possibilitar a síntese do esforço coletivo, a análise documental dessa rica experiência auxilia, sobremaneira, a formatação do desenho da pesquisa exploratória quantitativa, anteriormente discutida, e demonstra a consolidação no modelo conceitual Nova

Competência em Gestão da QVT. Essa consolidação pode ser identificada na natureza das discussões dos eventos internacionais – QVT-I, Rede REG-QVT –, nos quais foram tratados temas como conceito de QVT, diversidade, questões jurídicas, inovações tecnológicas, fusões, educação e pedagogia que estão afinados com as Escolas de Pensamento direcionadas ao Conhecimento do Negócio.

A Rede REG-QVT representa hoje a consolidação, no âmbito da FENUSP de um núcleo de pesquisa, ensino e extensão em QVT, articulado em rede de competências e aberto a debates temáticos variados entre profissionais especializados e pessoal interessado no tema, particularmente relacionados com a realidade organizacional de empresas e entidades nacionais e internacionais (LIMONGI-FRANÇA, 2010, p. 172).

A diversidade cultural do ambiente nas empresas aponta obstáculos e oportunidades para as práticas e os valores de QVT, destacando-se o poder de inclusão de grupos sócio-ocupacionais na vida organizacional por meio de ações e programas, o que potencializa a disciplina como elemento estratégico.

O rico e diversificado ambiente empresarial advindo das fusões e incorporações, intensificadas na década de 1990, traz desafios competitivos para as organizações e grande turbulência na vida das diferentes categorias profissionais, potencializando ansiedades, medo e stress. Nesse ambiente, as práticas e os valores de QVT encontram campo fértil para sua difusão.

A inovação tecnológica, intensificada na passagem do século, traz grandes impactos sócio-ocupacionais, principalmente com a informatização de processos. "Tecnologia e QVT caminham juntas", essa é a principal conclusão dos debates.

Um grande aliado da QVT é o aparato jurídico que se constitui na salvaguarda de direitos e deveres, ordenando os aspectos essenciais de ações e programas, práticas e valores, particularmente na área trabalhista. Acidentes de trabalho e conflitos organizacionais e aspectos críticos de QVT são reduzidos ou mais bem regulados por referências normativas e legais. Há muito o que aperfeiçoar em relação a esse tema, diminuindo a visão paternalista, o que pressupõe maior participação de especialistas jurídicos nas questões de QVT.

Adequar programas organizacionais modernos, como a produção enxuta e flexível, a práticas e valores de QVT, reduzindo incertezas e vencendo as contradições das

fortes dinâmicas interna e externa da empresa, assim como melhor integrar as pessoas por meio de informações e aprendizagem, aumentando o espírito cooperativo e a identidade empregado-empresa, são objetivos típicos de QVT para a área organizacional de empresas-cidadãs.

O aumento da produtividade e o tempo livre trazem consigo o ócio criativo, o qual pode ser potencializado por meio da QVT, evitando incertezas e perda de referências no trabalho. A constituição e a manutenção ativa da Rede evidenciam uma nova competência identificada em QVT, demonstrando claramente suas interfaces com temas relevantes (fatores críticos) da realidade empresarial contemporânea: produtividade, legitimidade, perfil do gestor, modelos organizacionais em rede.

3.11.6 Visão dos Executivos de Gestão de Pessoas

Na visão dos executivos do MBA-RH-FIA-FEA-USP, o conceito de QVT confirma a ênfase na camada organizacional como fundamental para a formação de competências em gestão. A camada psicológica aparece como segunda grande preocupação, seguida dos aspectos biológicos e sociais. Essa ordenação reflete a formação e a experiência profissional dos executivos (LIMONGI-FRANÇA, 2010, p. 174).

As atividades de QVT desenvolvidas nas empresas são percebidas fortemente na camada biológica, com ênfase nas ações programadas voltadas para saúde, alimentação e vícios adquiridos por empregados. A camada organizacional merece destaque nos itens lazer interno, ambiente físico, arranjos flexíveis e benefícios. Com pouco destaque, encontram-se as camadas social (reciclagem, palestras, cidadania) e psicológica (lazer externo e tratamentos terapêuticos).

Os aspectos positivos de QVT são percebidos pelos executivos de RH, majoritariamente, na área organizacional, com ênfase no aumento de produtividade, na competitividade, nos resultados e imagem da empresa e na qualidade dos processos e produtos.

Ainda segundo Limongi-França (2010), as camadas biológica, psicológica e social aparecem equilibradas em termos de aspectos positivos, com destaques para, respectivamente, as questões de redução de doenças, satisfação interna e consciência e politização dos empregados.

A QVT apresenta uma série de fatores críticos que merecem ser aprofundados, visando ao desenvolvimento mais aperfeiçoado de ações e programas de QVT. Os principais pontos da análise das respostas dos executivos do Curso de MBA - RH da FIA-FEA/USP foram os seguintes:

Fator Crítico Produtividade	Fator Crítico Legitimidade	Fator Crítico, Práticas e Valores
<ul style="list-style-type: none"> • Métricas e processos de avaliação • Subjetividade na apuração de resultados 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometimento • QVT como investimento • Incertezas sobre eficácia • QVT como estratégia • Ausência de lideranças 	<ul style="list-style-type: none"> • Imediatismo e paternalismo • Ausência de personalização de atendimento • Falta de integração • Superficialidade dos programas de QVT • Ausência de estudos de demanda • Impacto de mudanças • Desnível social • Dificuldades de implantação <p>Adequação de programas e ações</p>

Os aspectos anteriormente relacionados mostram a ampla gama de estudos e pesquisas inovadores que podem vir a ser desenvolvidos nas questões de gestão empresarial da QVT.

Existe crescente consciência ou percepção da importância de QVT para o administrador, independentemente de sua área de atuação ou nível de formação; o chão de fábrica é o tradicional alvo de programas de saúde ocupacional e de segurança no trabalho. Atualmente, no entanto, QVT passa a englobar outras categorias de colaboradores, incluindo gerência e alta direção.

Embora, historicamente, QVT esteja mais associada a questões de saúde e segurança no trabalho, seu conceito passa a sinalizar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social.

Há grande crença de que os programas de QVT geram resultados mensuráveis nas organizações, embora ainda exista pouca cultura quanto às métricas hoje existentes. A associação entre QVT e produtividade é aceita pela grande maioria dos administradores. É

uma associação imediata e positiva. Observa-se que em muitas organizações ainda prosperam métodos de gestão pouco afeitos à QVT. Entre a percepção do administrador e as práticas reais existe uma lacuna, o que é reforçado pela ideia de que muitos empregadores são vistos como refratários à QVT. Maior disposição para o trabalho, melhoria do clima interno, maior comprometimento, fidelidade à empresa e atração pelos benefícios são os elementos que mais contribuiriam, nessa ordem, para a percepção de aumento da produtividade.

É importante para o administrador o conceito de que QVT é, acima de tudo, um investimento da empresa e não somente uma ação filantrópica, mercadológica ou mesmo uma obrigação legal. O administrador considera QVT um tema estratégico para o aumento de produtividade em ambientes competitivos, mas que ainda carece de maiores informações sobre o perfil dessa nova competência identificada.

Entre os administradores, é praticamente unânime a consideração de que QVT é um tema significativo. Consideram-na um elemento de sustentabilidade empresarial. No entanto, um grupo reduzido não percebe seu valor para a melhoria das condições de trabalho, em parte por não conhecer o verdadeiro significado e o alcance do conceito.

3.11.7 A comunicação no ambiente organizacional

No livro *Influencing Human Behavior*, do professor Harry Overstreet: o acaso emana daquilo que fundamentalmente se deseja, e o melhor conselho que se pode dar às pessoas que têm como prática usar a influência, é despertar um desejo ardente na pessoa. Aquele que conseguir isso terá o mundo ao seu lado. Aquele que não conseguir trilhará um caminho isolado.

3.11.7.1 Desafios na Liderança e no Clima Organizacional

Liderança e clima organizacional são fatores essenciais nas relações líder e colaborador. A liderança pode transformar o clima organizacional em um ambiente agradável e que atenda as reais necessidades de seus liderados. Através de uma boa atmosfera ambiental as pessoas sentem-se motivadas para o trabalho, permitindo que todos atuem de maneira a cooperar e colaborar somando forças e caminhando de forma interagida em prol dos objetivos organizacionais.

De acordo com Kunsch:

O papel da liderança na gestão de clima organizacional requer o exercício de importantes funções como: estabelecer uma visão clara de onde se quer chegar e promover um entendimento claro da realidade presente para que as pessoas possam dar o melhor de si em prol da potencialização dos resultados (2003, p. 5).

Quem cria o ambiente é o líder e a sua forma de liderança. O relacionamento de ambas as partes, líder e colaborador, deve ser excelente, já que o líder é o principal responsável por motivar, criar boas relações na organização e para que a equipe desenvolva os trabalhos com maior eficiência. Do contrário, se as relações não são boas, haverá influências negativas diretas no relacionamento entre pessoas e processo organizacional.

Para criar um ambiente saudável é necessário saber ouvir as pessoas. O saber ouvir identifica os problemas que possam estar impedindo o crescimento das relações pessoais e organizacionais e abre canais de diálogo. Em um ambiente favorável ao diálogo o colaborador tem liberdade para falar com a liderança, sabendo que o líder buscará soluções adequadas para resolver questões que estão criando insatisfações no ambiente, corrigindo erros e adequando-se quando necessário.

O diálogo é positivo quando o foco está no problema e na busca de soluções que venham contribuir para uma melhor qualidade de vida nas organizações. O bom líder deve estar em sintonia com seus colaboradores compartilhando as informações para que haja sintonia e integração, entre os membros, como forma de estabelecer uma linguagem única na organização.

Conforme destaca Fiorelli:

O líder transforma um grupo desarticulado em equipe coesa. O líder mantém atado o laço emocional e possui o poder de fortalecer ou enfraquecer os vínculos emocionais que dão consistência à equipe. Ao líder cabe conciliar diferentes pontos de vista, evitando os conflitos entre os membros da equipe e dirigir o trabalho para metas estabelecidas (2000, p. 112).

Por meio do relacionamento os colaboradores sentem-se valorizados e estimulados para o envolvimento no trabalho e conseqüentemente o clima no ambiente fica favorecido. Do contrário, surgem conflitos entre os membros comprometendo os resultados nos processos e no clima organizacional. Conflitos antagônicos nas equipes pressionam os líderes e baixam a qualidade de vida no trabalho. Quando os conflitos não são bem administrados causam insatisfação, má qualidade nos serviços ofertados, comentários negativos e desgastes emocionais.

James Hunter em seu livro *O Monge e o Executivo*, explica que:

O verdadeiro compromisso envolve o crescimento do indivíduo e do grupo, juntamente com o aperfeiçoamento constante. Ao pedir às pessoas que lidera que se tornem melhores que puderem, o líder deve demonstrar também que está empenhado em crescer. Isso requer compromisso paixão, investimento nos liderados e clareza por parte do líder a respeito do que ele pretende conseguir do grupo (p. 26).

Por outro lado, o conflito pode ter resultados construtivos e proporcionam amadurecimento, oportunidades e trazer a tona problemas existentes que precisam ser resolvidos, mostrando incoerências que prejudicam o andamento das ações, provocando reflexões, e ensinando a adotar novas posturas diante de impasses e desavenças. Isso mostra a urgência de preparar os gestores para administrar o conflito, de modo a maximizar os efeitos construtivos e minimizar os destrutivos.

Os conflitos também podem ser desencadeados devido ao fato de que em algumas organizações, nem sempre as pessoas que estão em destaque, são as que possuem o título, experiência e conhecimento e perfil necessários para gerir equipes, pois, há as questões relacionadas aos interesses pessoais e políticos. Essa forma de gestão estabelece critérios baseados em percepção pessoal ou subjetiva e faz com que os colaboradores tenham um senso de falta de direção e percam a confiança no grupo gestor. Essa percepção por parte de toda a organização gera insatisfação, críticas, questionamentos, desentendimentos criando um ambiente carregado e o clima organizacional comprometido.

Gehring afirma que:

O líder tem sempre que ter em mente que é uma ponte e não um muro. O verdadeiro líder facilita a vida de todo mundo, é uma ponte entre os problemas de seus subordinados e as devidas soluções. A verdadeira liderança, aquela realmente consistente e duradoura, só existe quando há respeito mútuo entre o líder e o subordinado (2003, p. 112).

O clima organizacional é percebido por todos os membros da organização e influencia o comportamento dos mesmos. Ele está relacionado com o grau de motivação e satisfação refletindo uma tendência ou inclinação relacionada à percepção das pessoas, sendo desta forma, um indicador de eficácia da liderança.

Segundo o *Dicionário de Administração de Recursos Humanos*: “Clima Organizacional é um conjunto de valores, atitudes e padrões de comportamento, formais e

informais, existentes em uma organização” (TOLEDO e MILIONI, 1989, p. 47). Por outro lado, de acordo com Chiavenato:

Clima organizacional é o ambiente interno existente entre os membros da organização e está intimamente relacionado com o grau de satisfação de seus colaboradores. Do modo como as pessoas interagem entre si, com os clientes externos, fornecedores, etc. (1999, p. 93).

Existe uma ideia em comum nas definições acima e, em todas elas, o clima organizacional está ligado, diretamente, à maneira como o colaborador percebe a organização com a sua cultura, suas normas, seus usos e costumes, como ele interpreta tudo isso e como ele reage, positiva ou negativamente, a essa interpretação.

Também não se pode esquecer que, sendo a organização um verdadeiro universo de diferentes interesses, posturas pessoais e profissionais diferenciadas, as pessoas que dela participam tenham conceitos e valores uniformes. Não é correto acreditar que todos, dentro da organização, frente às suas políticas, normas e costumes, interpretem e reajam da mesma maneira, tenham os mesmos valores e a mesma intensidade de aceitação ou rejeição sobre os mesmos aspectos ou acontecimentos da vida profissional e pessoal.

Alguns terão uma percepção positiva, e a considerará uma situação agradável ou motivadora, porque de alguma maneira ela atende suas aspirações e desejos. Outros, frente à mesma situação, terão uma percepção negativa porque, de maneira contrária, ela não atende suas motivações. O que significa dizer que teremos, dentro de uma mesma organização, diferentes e variáveis climas organizacionais num mesmo momento, causados pelos mesmos acontecimentos, mas com efeitos diferentes nos diversos públicos internos.

O clima organizacional está relacionado com o grau de motivação dos colaboradores. Ele pode ser agradável, receptível e envolvente, quando há elevada motivação entre os colaboradores. Do contrário, se houver alguma barreira à satisfação de algumas de suas necessidades devido ao poder de pessoas hierarquicamente superiores a elas, os conflitos poderão surgir e o clima tende a baixar.

Essas insatisfações causam desinteresses pelo trabalho e como consequência leva os colaboradores a defrontarem entre si e com a organização. Para isso, a organização deve desenvolver um clima que impulse as pessoas e utilize os talentos existentes, valorizando e motivando-os. Se as pessoas sentem-se motivadas, consequentemente o clima na organização

será propício para que interajam e participem da dinâmica organizacional. Dessa forma, a organização deve estar em sinergia com as pessoas, sua filosofia e a cultura organizacional.

3.11.7.2 Comunicação Interna no século XXI

Nas últimas décadas sofreu grandes mudanças o ambiente para os negócios. Antigamente, o atendimento ao cliente era o foco dos gerentes, mas, recentemente, este foco mudou para os próprios funcionários, reconhecendo-se que o sucesso de uma empresa está mais relacionado a eles.

A comunicação interna é a comunicação existente entre a empresa e o público interno (funcionários da empresa e seus familiares). A comunicação dirigida aos seus colaboradores é a base de sustentação para qualquer bem sucedido processo de comunicação. Ela é responsável por fazer circular as informações, interagir pessoas, executar processos de trocas dentro de uma instituição, também chamada de endocomunicação.

Conforme Curvello (1996) trata-se da comunicação interna participativa na qual utiliza recursos disponíveis (mural, caixa de sugestões, boletins, etc.) para a atualização de funcionários frente aos assuntos da organização, propiciando cumplicidade dos funcionários com a instituição.

O objetivo principal da comunicação interna é de promover a Máxima integração entre a organização e seus empregados, Sendo um setor planejado com os objetivos definidos para viabilizar toda a interação possível entre a organização e seus empregados (KUNSCH, 2003, p. 93).

O público interno é um público multiplicador. O empregado sempre será um porta-voz da organização, de forma positiva ou negativa. Tudo dependerá do seu engajamento na instituição, da credibilidade que esta desperta nele e da confiança que ele – empregado – tem em seus produtos e serviços.

O sistema de comunicação interna possibilita que seus integrantes sejam bem informados, preocupando-se em antecipar respostas às expectativas e necessidades do seu público interno.

3.11.7.3 O Negociador e seu papel

Entende-se que uma das virtudes mais negligenciadas no dia a dia é a valorização. Às vezes por algum motivo, descuida-se de fazer um elogio, de incentivar. Nas relações interpessoais é importante lembrar de que os colaboradores ou parceiros são seres humanos e como tais desejam ser reconhecidos, desejam ouvir uma palavra que os valorize. É a moeda legal que todas as almas apreciam. Dessa maneira, não deve ser diferente com o negociador.

Segundo o Professor Francisco Guirado, negociação pode ser definida como um “processo de comunicação interativo, no qual duas ou mais partes buscam um acordo, durante uma transação, para atender a seus interesses.” (GUIRADO, 2008, p. xix, in GUIRADO, 2009). E nesse sentido, Guirado (2008) afirma que o assunto além de abranger a área de conhecimento, existem muitas subáreas a serem exploradas.

Para Guirado (2009), o conceito de estratégia está normalmente associado ao de tática. Quando não se conhece a etimologia de cada termo, acabam sendo empregados de maneira intercambiável, a exemplo da citação de Thompson (2009, apud GUIRADO, 2009) ao afirmar que “O risco estratégico refere-se a quão arriscadas são as táticas usadas pelos negociadores na mesa de barganha” (p. 21), ou ao chamar de táticas as “intervenções processuais” (p. 106), depois de tê-las apresentado, anteriormente, como estratégias (p. 104).

As raízes de ambos os termos remontam da Antiga Grécia, associados à arte da guerra.

O conceito de tática sempre foi o mesmo, desde aquela época. Refere-se ao preparo e à condução de combates ou engajamentos, derivada do grego *taktika*, “coisas relativas à organização ou ordenação”, ou de *taktik*, a “arte de dispor ou organizar as forças para o combate” (CREVELD, 2000, p. 14, apud GUIRADO, 2009).

Assim, afirma Guirado (2009) que o termo estratégia, por outro lado, sofreu evoluções ao longo do tempo. No grego, um *strategos* era um comandante militar e membro do conselho de guerra. Diz o autor que, quanto aos romanos e gregos:

Os romanos usaram o termo *strategia*, em latim, para se referirem a um território controlado por um *strategus*. Esse entendimento perdurou até 1779, quando o Conde Guilbert, pensador militar francês, introduziu o termo *la stratégie* no sentido de “grande tática”, posteriormente chamada por este de estratégia ou “tática dos exércitos”, em contraposição à “tática elementar” (GHYCZY; OETINGER; BASSFORD, 2002, p. 43, apud GUIRADO, 2009).

Esses conceitos estão próximos aos de Clausewitz e continuam alinhados com o consenso geral, em que a estratégia estabelece a linha geral de ação a ser adotada, com vistas a se atingir um propósito maior; enquanto a tática é empregada para se conquistarem resultados pontuais, em cada interação com a outra parte envolvida, conforme a estratégia adotada.

Para implementar esse conceito de estratégia, é necessário delimitar alguns outros elementos, intrínsecos ao processo de negociação, que possam ser empregados de maneira estratégica.

Uma das ferramentas mais poderosas para fazer com que as pessoas façam aquilo que se queira, ou que possa chegar ao objetivo que se tem em mente é o falar sobre o que ela quer e mostrar-lhe como realizar seu intento.

O papel do negociador ao considerar o ponto de vista alheio é despertar no outro um desejo de possuir algo não deve ser entendido como uma manipulação, decorrendo disso que a pessoa fará alguma coisa em detrimento dela e em benefício de quem a persuadiu, numa negociação. Ambas as partes saem beneficiadas.

3.11.8 Qualidade de Vida do ponto de Vista Médico

Nos últimos anos, as organizações transformaram radicalmente a forma de se relacionar com o seu quadro funcional. As empresas começaram a perceber os funcionários como a sua locomotiva e surgiu a preocupação com sua satisfação e com ambiente de trabalho mais saudável (MATTOS, 2010)

Apesar dos numerosos benefícios que trouxe a reboque, a visão mais humanizada das organizações ainda não tem se refletido em números positivos na saúde dos trabalhadores. O estresse continua sendo o grande vilão da atualidade, especialmente no meio empresarial. Pesquisas recentes revelam que 70% dos executivos convivem constantemente com altos níveis de estresse (MATTOS, 2010).

A exposição permanente a doses exageradas dos hormônios adrenalina e cortisol pode causar o aumento da pressão arterial, a taquicardia, a diminuição da imunidade, as úlceras, a insônia e a queda do desejo sexual, entre outras alterações. E um dos órgãos que mais sofrem as consequências do estresse é o coração, que desenvolve cada vez mais cedo diferentes doenças, como arritmias, insuficiência cardíaca e infarto (MATTOS, 2010).

As empresas precisam focar em saídas que combatam o estresse e sobrecarreguem menos o coração. Um programa global de reeducação e conscientização, que ensine o indivíduo a se conhecer e a viver melhor, pode ser uma sugestão adequada (MATTOS, 2010).

Além disso, mesmo que não seja uma tarefa fácil, é importante saber identificar e reconhecer o estresse. A falta de tempo muitas vezes leva o trabalhador a não fazer exames durante anos, não descobrindo fatores de risco ainda na fase inicial.

A boa notícia é que existem muitos programas de check-ups corporativos, que incentivam funcionários a realizarem consultas e exames periódicos. O ideal é adotar uma conduta de prevenção, o que exige muita disciplina, mas traz consequências positivas em curto e longo prazo.

3.11.9 Indústria que mutila

Ainda há esperanças. Um outro mundo melhor e de inclusão social é possível. A construção coletiva desse ideário pela dignidade humana e planetária está em expansão, anunciando novos patamares civilizatórios à humanidade (SALVADOR, 2010)

Enquanto isso, a busca da efetividade dos direitos legislados equilibradores das relações capital-trabalho, é motivo de preocupação e concretização pelos diversos atores sociais, em especial por parte dos operadores do direito, advogados, procuradores, magistrados, professores (SALVADOR, 2010).

Segundo Salvador (2010), assunto que tem despertado a atenção no mundo do trabalho é a questão relacionada aos acidentes do trabalho e dos adoecimentos ocupacionais que mancha a trajetória do Brasil, dentre os países civilizados, passando, em razão do

reiterado descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho a ser considerado como “Campeão Mundial em Acidentes do Trabalho”.

Todos sabemos que nossa legislação infortunística é uma das melhores do mundo. Pena que é em seu cotidiano, descumprida, quer por convivência dos órgãos públicos encarregados da fiscalização, quer pela prevalência do interesse patrimonialístico ao arrepio da legislação social vigente no país que obriga o empregador a assegurar meio ambiente laboral sem riscos de acidentes e ou de desenvolvimento de adoecimento ocupacional (SALVADOR, 2010).

Sabedora a magistrada do trabalho de Joaçaba-SC do quadro de tragédia que a empresa vem ocasionando por seu método de trabalho e produção, gerando uma “legião de lesionados, tudo com comprovação nos autos através das relações de benefícios previdenciários” e visando a concretização da entrega jurisdicional pela efetividade da lei de proteção à Saúde do Trabalhador, de se destacar as conclusões e princípios fundantes aplicados na sentença inédita já proferida pela juíza do Trabalho, Dra. Lisiane Vieira, da Vara do Trabalho de Joaçaba-SC.

Acolhendo o pedido, a sentença dá procedência à ACP intentada e após instruído e provado os fatos alegados, determina à Brasil Foods (BRF), empresa formada a partir da união entre Perdigão e Sadia) que regularize a situação trabalhista e o ambiente de sua fábrica de Capinzal (SC), que emprega cerca de 7.000 pessoas, observando rigorosamente a as normas de saúde e segurança do trabalho e emita a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho de todos os casos de acidentes de trabalho e ou de adoecimentos ocupacionais que se verificar na fábrica, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 10.000,00, por caso não identificado (SALVADOR, 2010).

O exemplo dessa escorreita Ação Civil Pública intentada em Santa Catarina pelo Ministério Público do Trabalho e subscrita pelo renomado Procurador do Trabalho de Santa Catarina, Sandro Sarda, ACP 1327.2009.012.12.00.0, bem demonstra o relevantíssimo papel social que vem desenvolvendo a instituição no sentido de que a lei foi feita para ser cumprida e observada, cobrando-se do capital sua responsabilidade social por assegurar ao trabalhador trabalho digno e de qualidade em meio ambiente laboral, livre de riscos de acidentes e ou de desenvolvimento de adoecimento ocupacional.

A indústria alimentícia da carne, em especial a do frango/suíno, apesar da altíssima produtividade e lucratividade decorrente de sua atuação quer no mercado interno de consumo, quer no internacional, tem sido reconhecida como uma indústria mutilante que ceifa

a vida digna de grande parte de seus empregados, porque implanta maquinários à produção e industrialização que atendem tão somente ao objetivo do lucro a qualquer custo, à alta produtividade, mas não atendendo, na outra ponta, à “ADEQUAÇÃO DA MÁQUINA/DA PRODUÇÃO AO HOMEM – adequação do mobiliário ao homem que trabalha; adequação do ritmo da produção ao homem que trabalha; adequação do tempo de trabalho ao homem que trabalha; implementação de pausas durante o trabalho de acordo com o tipo de trabalho e com as necessidades do homem que trabalha”, como reconhece a sentença.

Instrumentalizando o processo e procedência do pedido, relevante ainda observar as conclusões acertadas do Procurador do Trabalho Guilherme Kirtsching da Procuradoria do Trabalho em Joaçaba que esclarece:

As atuais condições de trabalho são absolutamente incompatíveis com a saúde física e psíquica dos trabalhadores. Cerca de 20% dos trabalhadores da empresa ré vem sendo acometidos de doenças ocupacionais, em razão da inadequação do meio ambiente de trabalho. Há um enorme contingente de jovens empregados acometidos de doenças ocupacionais, com agravos à saúde incompatíveis com esta faixa etária. Existem casos de jovens com 19 anos já acometidos de doenças ocupacionais. Estamos, portanto, a consumir produtos fruto de sofrimento humano, em grave e direta afronta aos princípios constitucionais que asseguram à dignidade humana, à saúde e a vida. A adoção de pausas de recuperação de fadiga, nos termos da NR 17, a redução do tempo de exposição e a adequação do ritmo de trabalho também são medidas indispensáveis e que também são objeto da ação civil pública (SALVADOR, 2010).

De se destacar, ainda, o relevantíssimo papel de agente da transformação social que vem sendo desempenhado pelo Ministério Público do Trabalho e pelos Procuradores do Ministério do Trabalho e Emprego, que, preocupados com as já conhecidas condições desajustadas de trabalho dos empregados em frigoríficos, têm atuado em conjunto e ou mesmo individualmente, no sentido da concretização e efetividade da legislação infortunistica, exigindo-se do empregador que cumpra com sua obrigação e responsabilidade social, investindo em prevenção, eliminando os riscos do seu meio de produção, deixando de praticar as repudiadas subnotificações acidentárias, bem como as exigências de jornadas exaustivas, repetitivas, estressantes, causa principal dos adoecimentos ocupacionais e preocupantes que envolve o setor.

No mesmo sentido, conclui o Procurador do Trabalho de Santa Catarina Gean Carlo serem as Ler-Dorts (Lesões por esforço repetitivos), bem como as doenças da coluna, as principais causas de tantas mutilações que ocorrem com os trabalhadores nos frigoríficos: “As

lesões por esforço repetitivo e doenças da coluna estão entre as principais doenças ocupacionais que acometem os empregados desse setor. Há vários casos reconhecidos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS- de doenças do trabalho, principalmente nos pulsos, mãos, ombros, que estão diretamente relacionados ao esforço repetitivo e ao frio. A baixa temperatura diminui o aporte de sangue às extremidades do corpo. Se o trabalho exige esforço das mãos, por exemplo, a tendência é ele sofrer rapidamente lesões nessa parte do corpo”.

Igualmente, Siderlei Oliveira, Presidente da Contac, Confederação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação, Agroindústrias, Cooperativas de Cereais e Assalariados Rurais, conhecedor profundo do setor e de seus problemas relativos à saúde do trabalhador, reafirma os motivos que levam a tantas mutilações de trabalhadores e infortúnios laborais pelo trabalho estressante, repetitivo e sem pausas na vida do trabalhador em frigoríficos: “As empresas elevaram suas metas de produção sem ampliar o número de trabalhadores”.

Os trabalhadores estão num ritmo insuportável. A máquina dita o ritmo de trabalho no setor agrícola. O trabalhador faz esforço físico repetitivo, durante 8 horas e em ambiente de baixa temperatura. A combinação disso é uma série de lesões graves, nos tendões, nos ombros, nos membros superiores.

3.12 Redução da jornada

O Japão é o único país do mundo onde existe uma palavra para definir a “morte por excesso de trabalho”: *karoshi* (KKARO = excesso de trabalho e SHI = Morte).

O *karoshi* é descrito pelos médicos como um quadro clínico extremo, ligado ao estresse ocupacional, com morte súbita causada por problemas cardíacos ou vasculares. Segundo pesquisadores japoneses, os fatores desencadeantes do KAROSHI em trabalhadores administrativos e de nível gerencial são: extensa jornada de trabalho, intensa busca por ascensão na carreira profissional, numerosas viagens de trabalho, obediência a normas rígidas e mudanças frequentes de local de trabalho. Já em trabalhadores de produção, além da extensa jornada de trabalho, são apontados também os seguintes fatores: número insuficiente de funcionários no setor, trabalho noturno longos trajetos entre trabalho e a moradia.

Tanto no Japão quanto no Brasil está na ordem do dia à reivindicação de redução da jornada de trabalho, como forma de combater o desemprego e a superexploração do trabalhador. A campanha visando a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais sem redução de salários foi lançada no Brasil pela CUT e as demais centrais sindicais em 2004, em apoio a um projeto de emenda constitucional, de autoria do deputado Paulo Paim (PT-RS), que tramita no Congresso Nacional. Essa bandeira de luta da classe trabalhadora foi reafirmada novamente este mês, no 9º Congresso Nacional da CUT (9º CONCURT).

3.13 Prevenção

Espalham-se, atualmente, por todo o mundo, os chamados "centros-de-socorro-telefônico", destinados a dar apoio às pessoas desesperadas prestes a se suicidar. O trabalho pioneiro nesse setor de atividade teve início há quase vinte anos, na Inglaterra, liderado por um ministro da Igreja Anglicana, o rev. Chad Varah (LORENZETTI, 2012).

A história do primeiro centro-de-socorro-telefônico do mundo e a luta do rev. Chad Varah, merecem ser conhecidas. Logo após o término da segunda guerra mundial, crescia espantosamente o número de suicídios na Inglaterra. Chad Varah, impressionado com essa trágica estatística, resolveu arregaçar as mangas e instituir um serviço que pudesse dar apoio moral e calor humano às pessoas desesperadas. Expôs seus planos a seus superiores hierárquicos, e estes lhe concederam, para instalar o centro de atendimento, uma velha igreja (de Santo Estevão), parcialmente destruída pelos bombardeios (LORENZETTI, 2012).

As paredes fendidas do velho templo não assustaram o reverendo. Os porões da igreja estavam praticamente intactos e, ali, decidiu ele começar o seu trabalho, instalando o que denominou "Os Samaritanos". Após estafante trabalho de arrumação no local, remoção dos escombros e higienização do ambiente, Chad Varah decide solicitar à companhia telefônica a concessão de um número de Fácil memorização para ser instalado na sede do plantão. Levanta do gancho o telefone empoeirado pelos bombardeios e chama a telefonista a quem expôs seus objetivos. Resposta do outro lado da linha: "Sim, nós poderemos verificar o que é possível fazer. Por favor, dê-me o número de seu telefone. Nós o avisaremos assim que tivermos uma resposta" (LORENZETTI, 2012).

Chad Varah limpa a poeira com a manga da sotaina, e descobre o número do telefone da igreja de Santo Estevão. Nesse instante a emoção lhe embarga a voz. Mesmo assim consegue dizer à telefonista: “ - Desculpe-me, não é preciso arranjar outro número. O meu telefone é 9 000”.

Começou, assim, com grande emoção, a funcionar o primeiro telefone de atendimento aos desesperados de viver, no mundo: É até hoje conhecido e muito atuante "Mansion House 9000 - telefone da amizade". E Londres toda foi inundada por cartazes anunciando o funcionamento de "Os Samaritanos"; atualmente, a organização está com filiais em vários outros bairros londrinos e em algumas das cidades mais importantes da Inglaterra.

Segundo Lorenzetti (2012), Chad Varah, o simpático ministro anglicano, continua à frente dos trabalhos. Seus plantonistas voluntários atendem por telefone e pessoalmente, iniciando geralmente o contato com o suicida em potencial por telefone e terminando com um "tête-à-tête" no plantão da organização. Inspirados nos "Samaritanos", surgiram a seguir outros centros de prevenção ao suicídio. Logo a seguir, por exemplo, os franceses fundaram, em Paris, o "SOS 1". Amitié, que hoje tem ramificações por toda a França, atendendo somente por telefone e jamais fornecendo o endereço a quem quer que seja. É também integrado por voluntários.

3.13.1 No Brasil

Quando, há mais de 30 anos, o eng. Jacques Conchon, expôs em Londres, ao rev. Chad Varah, o sistema de funcionamento do recém-fundado "CVV - Centro de Valorização da Vida", o ministro anglicano afirmou:

Veja, meu amigo, vocês lá no Brasil e nós, aqui na Inglaterra, sem nos conhecermos, pertencemos a um trabalho que funciona em moldes idênticos. Até parece que, ao fazer as normas do CVV, vocês usaram um papel-carbono sob as normas de trabalho de "Os Samaritanos Fica, assim, mais uma vez, comprovada a atuação do Alto unindo os homens em torno dos trabalhos de assistência ao próximo. Continuem com a tarefa. Deus saberá recompensar todos os sacrifícios.

E, daquele encontro até hoje, o CVV não deixou de funcionar. Os sacrifícios, os obstáculos, vão sendo vencidos aos poucos. Existindo há quase 40 anos como personalidade jurídica, o "Centro de Valorização da Vida", de São Paulo, é hoje uma entidade de Utilidade Pública Municipal e registrada em todos os órgãos de assistência médica e social do Estado e

do País. Atualmente funciona em sede própria, à rua Francisca Miquelina 323, conj. 24, atendendo diariamente, inclusive domingos e feriados, pelo telefone 33.2050, das 16 às 22 horas. Não foi possível, ainda, ampliar a faixa de atendimento do plantão, por falta de pessoal habilitado, que deve ser necessariamente espírita e voluntário; nenhum elemento do CVV é remunerado a partir dos membros de sua diretoria. O período das 16 às 22 horas, em que funciona o plantão, foi estabelecido consultando-se as estatísticas de suicídio e tentativas na capital de São Paulo: é a faixa onde ocorre maior número de suicídios. (LORENZETTI, 2012).

O CVV é mantido pela contribuição de associados, que, atualmente, estão se filiando em torno de um montepio - o "Montepio da Valorização", autorizado pelo Governo Federal pelo qual cada associado passa a colaborar com a mensalidade de Cr\$ 14,00, e, automaticamente a formar um pecúlio para seus dependentes, após sua morte. Trata-se de uma forma de arrecadação de fundos, que, a médio e longo prazo, deverá transformar-se no sustentáculo financeiro da instituição, e, principalmente, da "Clínica de Repouso Francisca Júlia". Atualmente a entidade luta ainda com grandes dificuldades financeiras, empenhando-se todos seus plantonistas em campanhas de arrecadação para conclusão do sanatório, onde, até fins de agosto de 1971, a entidade já havia investido quase 300 mil cruzeiros. Dessa importância, o governo do Estado colaborara somente com 35 mil cruzeiros. (LORENZETTI, 2012).

3.13.2 Resultados do CVV

Desde que começou a funcionar, em caráter experimental, até hoje, o CVV já atendeu a milhares de pessoas que estavam realmente dispostas a se matar. Destas infelizmente, algumas se suicidaram realmente, não tendo sido possível ao CVV recuperá-las para a vida. Entretanto, o índice de recuperação é considerado excelente pelos dirigentes da entidade, o que os anima a prosseguir na luta apesar das enormes dificuldades.

O problema do suicídio em nossa sociedade, ainda é cercado de uma série de tabus e frases feitas. Por exemplo: "Quem quer se matar não avisa". É uma frase-feita, repetida indefinidamente, sem qualquer fundamento em fatos. A experiência do CVV e dos demais centros de socorro telefônico instalado em outros países demonstra que o suicida em potencial dá muitos avisos. Na maioria das vezes, entretanto, tais avisos não são

compreendidos por amigos e familiares; e a pessoa acaba se matando. Quando o indivíduo dispõe de um telefone, como o do CVV, ele se agarra realmente a esse telefone, que lhe representa a tábua lançada no oceano revolto, onde ele, náufrago da vida, poderá se agarrar. O plantonista do CVV oferece amizade ao suicida em potencial; a amizade tão difícil de ser encontrada hoje em dia. Não proporciona auxílio financeiro nem o ajuda diretamente a solucionar seus problemas; proporciona-lhe o desabafo e o apoio moral, encorajando-o a enfrentar os problemas com renovada disposição. É a própria valorização da vida; superada a, crise suicida, o indivíduo não se sentirá dependente de ninguém e terá condições de enfrentar seus problemas. (LORENZETTI, 2012).

"Suicídio se resolve com aumento de salário", é outra frase-feita absurda. O problema financeiro é o que menos pesa na decisão de suicídio de uma pessoa. Os motivos que levam realmente as pessoas a pensar em autodestruição estão ligados, em sua esmagadora maioria, ao campo afetivo. É a chamada deterioração afetiva, que leva a pessoa, fatalmente, a sentir-se só. A norma básica do atendimento, que é seguida por todo plantonista, resume-se numa frase: "Saber ouvir os problemas da pessoa". Conhecidos os problemas, usar as armas disponíveis pelo próprio indivíduo para que tais problemas sejam superados. É evidente que em tal atendimento entra a Religião como impulsor maior: a Religião Cristã, que manda servir desinteressante.

3.13.3 Na França

Para enfrentar a concorrência, a direção da empresa criou um plano de reestruturação que vem obrigando os funcionários a mudar de serviço, desempenhar novas funções e serem transferidos para outras áreas geográficas.

Após o 25º suicídio em menos de dois anos, além de 15 tentativas de outros empregados de pôr fim à vida, a direção da France Télécom anunciou a suspensão de todas as reestruturações até o dia 31 de dezembro.

Em setembro, o grupo já havia anunciado o congelamento, também até o final do ano, da transferência obrigatória de trabalhadores para outras regiões (FERNANDES, 2009).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste trabalho, acreditamos ter atingido o objetivo de acrescentar ao tema do suicídio, um alerta. Em todos os ambientes sociais, aqui abordados, são evidenciados aspectos humanos, antes de qualquer dimensão econômica.

Buscamos realizar o resgate de diferentes estudos e teorias sobre a complexidade do fenômeno do suicídio coletivo, praticado por diferentes extratos sociais.

Aos índios brasileiros, passando pelos operários de fábricas ao redor do mundo e aos já tão excluídos “intocáveis” agricultores indianos, os métodos capitalistas e de coação social ficam evidenciados.

Parece-nos que as necessidades primordiais desses e de outros grupos sociais, já não nos sensibilizam a ponto de desconsiderarmos quaisquer críticas ao desenvolvimento econômico, a qualquer custo.

Onde a saúde e a educação, estão menos voltadas à sua finalidade original do que ao lucro de suas atividades, percebemos que tantos valores sufocados pela dinâmica capitalista vão se desestruturando, a ponto de exercer pressão incontrolável em grupos que se acreditavam sólidos em suas relações atávicas.

Buscando, ao longo dos tempos, relatos de suicídios praticados em um contexto coletivo, identificamos um conjunto de circunstâncias e causas, relacionadas com questões de cunho econômico. Mas o verdadeiro sentido, o que realmente importa, é o conforto e a direção positiva que chamamos de felicidade. Um direito inalienável de toda criatura humana e de todo grupo social, como no caso, aqui abordado, das tribos indígenas Guarani Kaiowá, do Mato Grosso do Sul e Tikuna, da Amazônia.

Se entendermos a ausência de um referencial econômico dentro das regras estabelecidas nas sociedades urbanas, principalmente capitalistas, precisamos aqui, nas tribos e comunidades indígenas, substituí-lo por um conjunto de fatores culturais que, secularmente, sustentam suas relações no âmbito da comunidade.

A percepção de que, obrigados a compartilhar o conjunto de regras sociais e determinantes econômicas do homem branco, sem a proteção abrangente e definitiva desse status, com uma tutela frágil do Estado, considerando aí, as contradições do Judiciário que

tornam improváveis a manutenção de suas terras e consequente perpetuação de suas culturas, faz do suicídio uma saída para essa incerteza angustiante. Mais acentuado entre os jovens, tendo em vista o distanciamento entre a cultura pura de seus antepassados e a presença cada vez mais miscigenada de valores consumistas, essa desordem natural em seus sentimentos os coloca com a obrigação de tomar uma decisão sobre suas vidas. Sem expectativas para si e seus descendentes, e com a precarização das tradições tribais, o jovem índio prefere o suicídio como saída. Nesse momento é que fica clara a barbárie imposta pelo poder do Estado e de seus outros grupos sociais. Madeireiros, pecuaristas e grandes conglomerados agrícolas, vão continuar a motivar esse e outros grupos, a desistirem de viver.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARON, Raymond. **As Etapas do Pensamento Sociológico**. 7ª edição. Dom Quixote, 2001, p. 323-337.

BARRETO, Margarida e VENCO, Selma. **O sentido social do suicídio no trabalho**. Revista Espaço Acadêmico, nº 108, maio de 2010. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Selma_Venco_e_Margarida_Barreto_-_O_sentido_social_do_suicidio_no_trabalho_1_.pdf. Acesso em: 12 jun. 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Prevenção do Suicídio**: manual dirigido a profissionais da equipe de saúde mental. Brasília: OPAS/Unicamp, 2007.

BRITO, Mychelangela de Assis e SOUSA, Flávia Regina. Perfil sociodemográfico dos usuários de procedimentos assistidos no CAPS II adulto de Floriano-PI que tentaram suicídio.

CASSORLA, Roosevelt M. S. (Coord.) **Do Suicídio: estudos brasileiros**. Campinas, Papirus, 1991. 234 p.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez Editora/Oboré, 1987.

DEJOURS, Christophe e BÈGUE, Florence. **Suicide et travail**: que faire? Paris: PUF, 2009.

DURAFFOUG, J; DUC, M; Durrive, L. **O trabalho e o ponto de vista da atividade**. In: Schwartz Y, Durrive L, (Orgs.). Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana. Niterói: Ed. UFF, 2007. p. 47-82.

DURKHEIM, Emile. **As Regras do Método Sociológico**. 8ª edição. Editorial Presença, 2001.

_____. **O Suicídio**: Estudo Sociológico. 6ª ed. Lisboa: Editorial Presença, 1996.

_____. **O Suicídio**. São Paulo: Martin Claret, 2005.

_____. **O Suicídio, Estudo Sociológico**. 7ª edição. Editorial Presença, 2001.

FERNANDES, Daniela. **Onda de suicídios leva França a discutir cultura ‘pós-privatizações’**. BBC Brasil, Paris, 23 de out. 2009. Disponível em: http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2009/10/091023_france_telecom_suicidios_rw.shtml. Acesso em: 14 set. 2012.

GAULEJAC, Vicent de. **Gaulejac V. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Idéias & Letras, 2007.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. Fundação Calouste Gulbenkian, 4ª edição, 2004, p. 8-11.

GERSCHENFELD, Ana. **Entrevista a Christophe de Dejours. "Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal"**. 01.02.2010 - 10:14. Disponível em: http://www.publico.pt/Sociedade/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal_1420732?all=1. Acesso em: 15 set. 2012.

KALINA, E.; KOVADLOFF, S. **As cerimônias da destruição**. Trad. de Sonia Alberti. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1983. 172 p.

KOVÁCS, Maria Júlia (Coord.) **Morte e desenvolvimento humano**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1992. 243 p.

LANCMAN, Selma; SZNELMAN, Laerte I. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz/Brasília: Paralelo 15, 2004. p. 47-104.

LORENZETTI, Valentim. **Prevenção do Suicídio**. Disponível em: <http://www.espirito.org.br/portal/artigos/diversos/suicidio/prevencao-do-suicidio.html>. Acesso em: 15 set. 2012.

MATTOS, Marco Antonio de. **Qualidade de vida**. 16 de fev. 2010. Disponível em: http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/clipping_sat_100222.pdf. Acesso em: 15 set. 2012.

MELEIRO, Alexandrina Maria Augusto da Silva; TENG, Chei Tung; WANG, Yuan Pang. **Suicídio: estudos fundamentais**. São Paulo: Segmento Farma, 2004.

PORTAL ESTADÃO. **Foxconn registra 16º suicídio na China**. 27 mai. 2011. Disponível em: <http://blogs.estadao.com.br/link/foxconn-registra-outro-suicidio-na-china/> Acesso em: 15 jun. 2012.

PORTAL THE TELEGRAPH. **Inside Foxconn's suicide factory**. Finanças, Negócios China, 27 mai. 2010. Disponível em: <http://www.telegraph.co.uk/finance/china-business/7773011/A-look-inside-the-Foxconn-suicide-factory.html>. Acesso em: 15 jun. 2012.

CONSELHO INDIGENISTA MISSIONÁRIO – CIMI. **Violência Contra os povos indígenas no Brasil**. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.cimi.org.br/pub/viol/viol2012.pdf>. Acessado em: 15 de jul. 2014.

_____. **Nota sobre o suposto suicídio coletivo dos Kaiowá de Pyelito Kue**. Brasília, 2012. Disponível em: http://www.cimi.org.br/site/pt-br/?system=news&conteudo_id=6578&action=read. Acessado em: 15 de jul. 2014.

RESMINI, Enio. **Tentativa de Suicídio** – Um Prisma para Compreensão da Adolescência. Rio de Janeiro: Revinter, 2004.

SALVADOR, Luiz. **Indústria mutilante: adoecimentos ocupacionais que mancham o Brasil**. Fique de Olho, Edição 10/2010, Consultor Jurídico, São Paulo, 14 de fev. 2010. Disponível em: http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/clipping_sat_100222.pdf. Acesso em: 15 set. 2012.

SEBOLD, Sérgio. **Os efeitos do suicídio demográfico**. Artigonal, Casa & Família, Mulher, 12 abr. 2012. Disponível em: <http://www.artigonal.com/mulher-artigos/os-efeitos-do-suicidio-demografico-5821068.html#.T8kuX25P5Is.email>. Acesso em: 15 jun. 2012.

SOUZA, Paulo César Zambroni; SOUZA, Ana Maria Ramos Zambroni. **Resenha Book Reviews - Suicídio e Trabalho: O que fazer? Dejours C, Bègue F. Brasília: Paralelo 15; 2010. 128 p.** Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2010001200023. Acesso em: 15 jun. 2014.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. 6ª edição. Editorial Presença, p.196-223.2010)